



TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NOS DIREITOS TRABALHISTAS: NOVAS REALIDADES E REGULAMENTAÇÕES.

Adrielly Maíze Alfaia Lima¹
Jandercley Nascimento Martins²
Lucas Silva dos Santos³
Matheus Gonçalves Salignac⁴
Rebeca Paixão Cabral dos Anjos⁵
Sophia Prado Simões⁶

RESUMO

Atualmente, com o enorme desenvolvimento e ampliação das tecnologias de informação e comunicação, a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade muito aprazível e promissora. Através da modalidade do teletrabalho, o trabalhador tem a possibilidade de exercer suas funções fora do ambiente físico da empresa e isso vem transformando significativamente o cenário das relações de trabalho, trazendo benefícios e desafios aos empregadores e empregados. Embora tenha ganhado força nos últimos anos, especialmente durante a pandemia, o teletrabalho também levanta questões complexas no que diz respeito aos direitos trabalhistas e às regulamentações necessárias para proteger ambas as partes. A flexibilidade que essa modalidade oferece exige regulamentações que protejam os trabalhadores de sobrecargas, ofereçam suporte para a saúde física e mental e garantam que os custos não sejam excessivamente transferidos para o empregado. A criação de novas normas, especialmente sobre o direito à desconexão e a responsabilidade por despesas, é fundamental para equilibrar os benefícios do teletrabalho com a proteção dos direitos na nova realidade laboral.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direitos Trabalhistas; Home-Office; Flexibilidade; Reforma Trabalhista; Trabalho Remoto.

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, impulsionado pela expansão tecnológica e consolidado com a pandemia de COVID-19, transformou o modo como muitas empresas operam e como os trabalhadores executam suas atividades. Diferente do trabalho tradicional, realizado no ambiente físico da empresa, o teletrabalho permite ao empregado desempenhar suas funções em locais variados, frequentemente em casa, utilizando tecnologias de comunicação e informação. Essa mudança trouxe vantagens, como a flexibilização de

1, 2, 3, 4, 5, 6 Acadêmicos do 10º período do Curso de Direito da Faculdade Santa Teresa – FST. E-mail: artigoparaadg2024@gmail.com. Artigo apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso – TCCII, ministrada pelo Prof. Paulo Queiroz.

horários, a eliminação de deslocamentos e a possibilidade de conciliar melhor o trabalho com a vida pessoal. No entanto, também suscitou uma série de desafios para o direito trabalhista, exigindo novas regulamentações para equilibrar essa flexibilidade com a proteção dos direitos do trabalhador.

Há relevantes impactos decorrente da modalidade do trabalho remoto, no qual destacam-se as questões como a definição da jornada de trabalho, o direito à desconexão e a divisão de custos para manter um ambiente de trabalho adequado fora da empresa. A ausência de uma separação física entre o local de trabalho e o espaço pessoal do trabalhador pode levar a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de dificuldades em delimitar a duração da jornada. Além disso, o teletrabalho exige que o empregador garanta a proteção dos dados e informações corporativas, trazendo à tona a necessidade de políticas rigorosas de segurança digital. Que ao buscar adaptar-se a essa nova realidade, enfrenta o desafio de equilibrar a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto com a necessidade de proteção dos trabalhadores, assegurando que as garantias conquistadas no ambiente presencial sejam mantidas.

A introdução de regulamentações específicas e a conscientização de empregadores e trabalhadores são passos essenciais para que o teletrabalho ocorra de forma justa e produtiva, respeitando as necessidades e os direitos de ambas as partes. Ressaltando que essa regulamentação, ainda é recente e, em muitos aspectos, insuficiente para abarcar as particularidades dessa modalidade.

Em alguns países, o direito trabalhista já avançou para incluir disposições específicas sobre o teletrabalho, mas no Brasil, apesar das modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, ainda há lacunas significativas ao que tange a flexibilidade de jornada e controle remoto, bem como aspectos que desafiam tanto empregadores quanto empregados e que tem sido amplamente discutido em virtude do crescimento dessa modalidade.

Atualmente, para o cumprimento de determinadas obrigações para com o empregado, fez-se necessário a aplicação de tecnologias para monitoramento de produtividade e cumprimento de metas. A implementação de sistemas baseados em metas e resultados, ao invés do controle estrito de horários, tem sido uma alternativa para lidar com os desafios de supervisão à distância. Esse modelo atende à produtividade sem impor uma vigilância contínua, o que pode ajudar a manter um ambiente de confiança entre

empregado e empregador. Esse cenário exige a criação de normas específicas que não apenas protejam o trabalhador em condições de teletrabalho, mas também ofereçam segurança jurídica aos empregadores. A complexidade desse equilíbrio torna o tema crucial para o futuro das relações trabalhistas.

Diante dessa nova realidade, discutir os impactos do teletrabalho nos direitos trabalhistas implica entender os desafios e oportunidades que essa modalidade de trabalho traz e a importância de regulamentações que acompanhem essa evolução para assegurar um ambiente de trabalho saudável, justo e produtivo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, tem se tornado cada vez mais relevante nas últimas décadas, impulsionado pelos avanços nas tecnologias de informação e comunicação. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), essa modalidade é caracterizada pela realização de atividades em locais distantes do escritório, utilizando tecnologias que facilitam a comunicação. Essa definição destaca a essência do teletrabalho, que permite que trabalhadores desempenhem suas funções fora do ambiente tradicional, com suporte tecnológico que promove a colaboração entre empregadores e empregados.

As vantagens do teletrabalho são significativas para ambas as partes. Para os trabalhadores, a flexibilidade na gestão do tempo possibilita a conciliação de atividades profissionais com responsabilidades pessoais, o que pode resultar em uma melhoria na qualidade de vida e maior satisfação no trabalho. Para as empresas, os benefícios incluem a redução de custos operacionais, como aluguel de espaço físico e manutenção do ambiente de trabalho, o que pode aumentar a eficiência organizacional.

No entanto, a adoção do teletrabalho também traz desafios. A separação física entre empregado e empregador pode dificultar o controle de desempenho e a supervisão, além de impactar as relações interpessoais e o trabalho em equipe, que são fundamentais para a dinâmica organizacional. Portanto, é essencial que as empresas implementem estratégias eficazes para gerenciar equipes remotas, garantindo uma comunicação contínua e promovendo o engajamento dos colaboradores.

A regulamentação do teletrabalho é uma questão crucial, pois, apesar dos benefícios, é vital que os direitos trabalhistas sejam protegidos para evitar abusos. A

legislação deve abordar aspectos como jornada de trabalho, saúde e segurança no ambiente remoto e o direito à desconexão, permitindo que os trabalhadores estabeleçam limites claros entre suas atividades profissionais e pessoais. Em suma, o teletrabalho representa uma transformação significativa nas relações laborais e exige um debate contínuo para garantir um equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos trabalhistas.

A evolução do teletrabalho reflete transformações sociais, tecnológicas e econômicas ao longo das últimas décadas. Surgindo nos anos 1970 com Jack Nilles, o conceito visava reduzir o tráfego urbano e aumentar a eficiência nas empresas, mas sua aplicação era restrita a alguns setores, especialmente o tecnológico, devido ao uso rudimentar de computadores e à resistência de empregadores em aceitar o trabalho fora do escritório.

Com a popularização da internet nos anos 1990, o teletrabalho se expandiu para áreas como marketing e consultoria, embora ainda fosse visto com ceticismo. A virada do milênio trouxe novas ferramentas de comunicação que facilitaram a colaboração entre equipes dispersas, reconhecendo o teletrabalho como uma estratégia viável para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de vida, apesar de barreiras culturais e regulatórias.

A crise econômica de 2008 levou empresas a reavaliar seus custos, fazendo do teletrabalho uma solução atrativa para reduzir despesas. A pandemia de COVID-19, em 2020, acelerou essa transformação, forçando milhões a se adaptarem rapidamente ao trabalho remoto, demonstrando sua viabilidade e os benefícios de reduzir custos operacionais e recrutar talentos globalmente.

Entretanto, a rápida adoção do teletrabalho trouxe desafios, como a falta de interação face a face, desgaste emocional e a necessidade urgente de regulamentação para proteger os direitos dos trabalhadores. Questões sobre saúde mental, ergonomia e o direito à desconexão tornaram-se centrais, sinalizando que o futuro do teletrabalho deve garantir um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, protegendo os direitos dos trabalhadores enquanto promove um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Conclui-se, que a evolução do teletrabalho reflete um processo dinâmico, impulsionado por mudanças tecnológicas e sociais ao longo das últimas décadas. De uma alternativa marginal a uma prática amplamente aceita, o teletrabalho se consolidou como uma modalidade laboral fundamental na sociedade contemporânea. À medida que avançamos para um futuro onde o trabalho remoto pode se tornar a norma, é imperativo

que empregadores e legisladores colaborem para garantir que essa transformação seja acompanhada por regulamentações adequadas que protejam os direitos dos trabalhadores e promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

2.1 - REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO TRABALHISTA

Com base na análise da legislação vigente, a CLT, através da reforma trabalhista de 2017, formalizou o teletrabalho, definindo-o como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação que não configurem trabalho externo. O artigo 75-B da CLT estabelece:

que a modalidade deve ser especificada no contrato de trabalho, incluindo as atividades realizadas e eventuais necessidades de retorno ao trabalho presencial, que devem ser acordadas com antecedência mínima de quinze dias.

Adicionalmente, o artigo 75-C da CLT determina:

que as despesas com equipamentos e infraestrutura devem ser previamente estabelecidas, evitando custos imprevistos para ambas as partes.

Apesar da regulamentação, persistem questões sobre a aplicação da legislação em áreas como controle de jornada. A legislação exige o teletrabalhador do controle de jornada, mas situações de sobrecarga ou excesso de conexão digital podem implicar riscos à saúde mental e física, trazendo à tona discussões sobre o direito à desconexão e proteção da saúde.

No entanto, é de suma importância as normas e regulamentação do Teletrabalho no Direito Trabalhista Brasileiro, pois além da CLT, algumas normas complementares, como a Portaria n.o 373/2011 do Ministério do Trabalho, permitem o uso de mecanismos alternativos de controle de jornada no teletrabalho, e a Portaria n.o 1.510/2009 dispõe sobre o sistema de controle de ponto eletrônico, que pode ser adaptado ao teletrabalho. Em 2020, em resposta à pandemia, a Medida Provisória n.o 927 também trouxe disposições temporárias sobre o teletrabalho, permitindo a adoção dessa modalidade de maneira mais simplificada.

Essas regulamentações representam um avanço para o desenvolvimento de boas práticas, mas há necessidade de uma legislação específica e adaptada ao contexto atual, capaz de contemplar temas como segurança e ergonomia do trabalho remoto, responsabilidade pelo custeio de equipamentos, proteção de dados, e mecanismos de fiscalização e segurança.

No geral, é de suma importância entender que também há regulamentações jurídicas diferentes na modalidade de teletrabalho e home office, que embora sejam comumente tratados como sinônimos, ambos possuem distinções jurídicas. Teletrabalho é caracterizado como uma forma de trabalho remoto onde o empregado desempenha suas atividades de forma contínua e vinculada às ferramentas tecnológicas, enquanto o home office refere-se a uma modalidade mais ocasional e não necessariamente regulada pela CLT. No home office, a empresa não precisa especificar a modalidade no contrato, diferentemente do teletrabalho, em que é necessária a formalização

2.2 - DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO NO TELETRABALHO

O teletrabalho exige uma nova interpretação dos direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados. A separação entre o ambiente pessoal e o ambiente de trabalho torna-se mais sutil, levando a desafios sobre controle de jornada, monitoramento, despesas e saúde mental. Ao empregador seu papel é fundamental na organização e garantia de um ambiente laboral que, apesar de remoto, seja seguro, produtivo e que respeite o direito dos empregados.

E se tratando de direitos do empregador no teletrabalho, é assegurado ao empregador o direito de monitorar o trabalho realizado, assegurando a produtividade e o cumprimento das tarefas. No entanto, esse monitoramento deve respeitar limites legais, especialmente em relação à privacidade do trabalhador. No teletrabalho, as ferramentas, aplicativos e plataformas de trabalho, devem ser usadas de maneira ética e não invasiva, equilibrando a produtividade e a dignidade do empregado. Mesmo através do trabalho remoto, o empregador mantém o direito de estabelecer metas e prazos, como no trabalho presencial. A definição clara de expectativas contribui para que o empregado entenda suas responsabilidades, facilitando a avaliação de desempenho. E por fim, o empregador tem a

liberdade de escolher as ferramentas de comunicação, supervisão e produtividade que considerar mais adequadas para manter a operação. Entretanto, qualquer tecnologia utilizada deve respeitar as normas de segurança digital e privacidade.

Nesse contexto, salientamos que também há deveres que devem ser cumpridos pelo empregador em relação ao teletrabalho, por exemplo, o empregador é responsável por fornecer ou custear os equipamentos e recursos necessários, como computador, internet e mobiliário, se este estiver acordado em contrato. Também deve orientar o empregado sobre práticas de ergonomia e bem-estar, zelando por um ambiente remoto seguro, além de oferecer suporte técnico e psicológico, quando necessário. Outro ponto de grande relevância, é o respeito ao horário de trabalho do empregado, evitando contato fora expediente, salvo em situações emergenciais ou previamente acordadas, e por fim, o fornecimento de capacitação para uso das ferramentas digitais e orientação ao trabalhador sobre as políticas de segurança e proteção de dados.

Logo, com o empregado no teletrabalho, há também direitos e deveres específicos que visam garantir a segurança, a produtividade e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, mesmo trabalhando remotamente. É necessário estejam bem definidos, pois contribuem para que o trabalho remoto seja realizado de forma eficiente e justa para ambas as partes. Inicialmente, em se tratando dos direitos do empregado no teletrabalho por exemplo, há o direito à privacidade adequada, com limites no monitoramento de atividades. Pois embora o empregador possa monitorar o desempenho, esse acompanhamento deve ser de forma respeitosa, sem praticas invasivas e sempre de acordo com as regras de privacidade. Esse empregador também, tem direito ao reembolso de despesas geradas pelo teletrabalho, com custos adicionais de energia e internet. Além de ter direito a desligar-se das atividades ao fim da jornada, evitando sobrecarga e garantindo o descanso.

Além desses direitos, há também deveres específicos necessários para que o empregado mantenha uma relação de trabalho produtiva e responsável, como o dever de seguir as metas de prazos estabelecidos pelo empregador, a responsabilidade com equipamentos, zelando pela integridade dos bens, tem também o dever de adotar praticas de segurança, protegendo os dados da empresa, criar um ambiente de trabalho organizado e seguro, respeitando praticas ergonômicas para evitar problemas de saúde e melhorar sua produtividade e por fim, cumprir as políticas da empresa.

Esse conjunto de direitos e deveres visa garantir uma prática de teletrabalho produtiva, respeitosa e legalmente segura, beneficiando ambas as partes.

2.3- O TELETRABALHO E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

No cenário atual, a modalidade de teletrabalho permite que as atividades profissionais sejam realizadas fora do ambiente físico da empresa, sendo assim, traz consigo a promessa de democratizar o acesso ao mercado de trabalho e promover maior igualdade de oportunidades. A possibilidade de trabalhar remotamente reduz a necessidade de deslocamento, minimiza custos com transporte e alimentação e flexibiliza os horários, o que pode beneficiar grupos que enfrentam barreiras no acesso ao trabalho, como pessoas com deficiência, pais e mães de crianças pequenas, moradores de áreas distantes dos grandes centros urbanos, e até mesmo profissionais mais velhos ou com limitações físicas.

Ao eliminar a exigência de presença física, o teletrabalho pode facilitar a contratação de pessoas com deficiência que enfrentam dificuldades de locomoção ou de adaptação ao ambiente físico da empresa, trazendo igualdade de oportunidades e inclusão. Além disso, mães e pais que precisam equilibrar as responsabilidades profissionais com o cuidado dos filhos podem ser beneficiados com a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto, permitindo maior presença na vida familiar sem comprometer a carreira.

Essa modalidade também beneficia trabalhadores de regiões periféricas ou cidades pequenas, onde as oportunidades de emprego são limitadas. Com o teletrabalho, esses profissionais podem ter acesso a vagas em empresas situadas em grandes centros urbanos sem a necessidade de mudança, o que não apenas reduz a desigualdade regional, mas também enriquece as equipes com perspectivas diversas.

Porém, ainda se enfrenta desafios para permitir essa igualdade de oportunidades, pois apesar dos avanços, nem todos os trabalhadores têm acesso a um ambiente doméstico adequado para o trabalho remoto, e muitos carecem de equipamentos de qualidade ou de uma conexão estável de internet, o que pode criar uma barreira para profissionais de menor poder aquisitivo. Empresas comprometidas com a igualdade têm buscado fornecer equipamentos e infraestrutura para minimizar essas desigualdades, mas isso ainda é uma prática limitada.

Outro desafio é a visibilidade e o desenvolvimento profissional no ambiente remoto. Pesquisas indicam que trabalhadores em home office, especialmente os de grupos minoritários, podem sentir-se menos vistos e valorizados, o que pode impactar as chances de promoção. Assim, o teletrabalho exige que as empresas adotem políticas que garantam a visibilidade e o desenvolvimento profissional de todos os colaboradores, criando ambientes de inclusão e oportunidades de crescimento igualitárias.

No entanto, com o teletrabalho, empresas podem contratar talentos de qualquer lugar do mundo, o que possibilita formar equipes diversas e multiculturais. Essa diversidade de perfis e experiências enriquece as organizações e promove a inovação, beneficiando tanto as empresas quanto os trabalhadores. Por isso, exige-se que as empresas se preparem para gerenciar equipes geograficamente dispersas e adotem uma cultura de inclusão que respeite as diferenças regionais e culturais.

2.4- PERSPECTIVAS FUTURAS E POSSÍVEIS REFORMAS TRABALHISTAS RELACIONADAS AO TELETRABALHO

A expansão do teletrabalho no Brasil tem trazido desafios únicos para o Direito do Trabalho, que precisa adaptar-se a uma realidade em que a presença física no local de trabalho se torna cada vez menos comum. Com o trabalho remoto, surgem demandas específicas, como a necessidade de regulamentar práticas de monitoramento remoto, a proteção à privacidade e o direito à desconexão, que busca garantir ao trabalhador momentos de descanso efetivo e liberdade para se desconectar fora do expediente. A aplicação de ferramentas digitais para medir produtividade e manter o engajamento dos empregados, embora prática, exige equilíbrio legal para evitar a invasão de privacidade e o desgaste emocional dos trabalhadores. Isso torna evidente a importância de desenvolver normas que assegurem um modelo de trabalho flexível, sem desconsiderar a proteção dos direitos laborais, a saúde mental e a qualidade de vida dos envolvidos.

É de grande relevância, dirimir vantagens e desafios no que diz respeito ao controle da jornada na modalidade do teletrabalho, visto que, por um lado, o modelo permite que os trabalhadores tenham maior autonomia para gerenciar seu tempo e suas atividades, o que pode melhorar a produtividade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por outro, muitos empregadores ainda preferem sistemas rígidos de controle, o que pode dificultar a adaptação ao novo contexto e gerar tensões sobre direitos como o de desconexão e de

descanso. Assim, algumas propostas sugerem que futuras reformas tragam normas específicas sobre a duração da jornada e o controle remoto de atividades, com base em metas e resultados, sem prejudicar a flexibilidade.

O teletrabalho ainda proporciona uma série de benefícios sociais e ambientais, especialmente pela redução no fluxo de trânsito e nas emissões de poluentes, uma vez que o deslocamento casa-trabalho é minimizado. Além disso, o home office pode promover uma descentralização econômica ao permitir que empresas contratem trabalhadores de diferentes regiões, o que facilita a inclusão no mercado de trabalho para aqueles que residem em áreas distantes dos centros urbanos.

3. CONCLUSÃO

À luz do que foi apresentado no presente artigo, concluímos que o teletrabalho emergiu como uma força transformadora nas relações laborais, trazendo consigo tanto oportunidades quanto desafios significativos para os direitos trabalhistas. À medida que mais trabalhadores adotam essa modalidade, é crucial que as regulamentações se adaptem para refletir as novas realidades do mundo do trabalho. Os impactos do teletrabalho vão além da simples flexibilização das jornadas, eles envolvem questões complexas como a definição clara de direitos, a proteção à saúde mental e física do trabalhador, a segurança da informação e a gestão de custos operacionais.

No entanto, para que o teletrabalho se estabeleça como uma prática benéfica, é fundamental que os empregadores e os legisladores trabalhem juntos para criar um ambiente de trabalho justo e equilibrado. Isso implica não apenas na proteção dos direitos já existentes, mas também na inclusão de novas diretrizes que atendam às especificidades do trabalho remoto. O estabelecimento de normas que garantam a desconexão, a adequação dos ambientes de trabalho e a segurança dos dados é essencial para salvaguardar o bem-estar do trabalhador.

Em suma, a adaptação do direito trabalhista às realidades do teletrabalho é um processo contínuo e necessário. Com uma abordagem proativa e colaborativa, é possível construir um modelo de teletrabalho que respeite e amplie os direitos dos trabalhadores, promovendo um futuro laboral mais inclusivo, saudável e produtivo. O sucesso desse modelo dependerá da capacidade de todos os envolvidos em abraçar as mudanças e

garantir que o teletrabalho seja uma oportunidade que beneficie tanto os trabalhadores quanto as empresas.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. I. (2021). O Teletrabalho e a Inclusão Social: Desafios e Oportunidades. Revista Brasileira de Administração.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.o 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

_. Lei n.o 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm.

_. Medida Provisória n.o 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm.

CAVALCANTI, L. A. (2020). Impactos do Trabalho Remoto na Igualdade de Gênero. Estudos de Gênero e Trabalho.

GOMES, R. (2022). Teletrabalho: Oportunidades e Desigualdades no Contexto Brasileiro. Revista de Administração Contemporânea.

Hazan, Bruno Ferraz e Morato, Amanda. "Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista." Lex Humana, 10(1), 1–24, 2019.

Lepletier, N. e Cruz, F. "A regulamentação do teletrabalho no Brasil: avanço ou retrocesso?" Jus Navigandi, 2023.

MARTINS, A. & SILVA, P. (2023). Desigualdades no Teletrabalho: O Papel da Cultura Organizacional. Revista de Estudos Organizacionais.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 39ª edição. São Paulo: Editora Saraivajur, 2023, pp. 137-139.

Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.o 373, de 25 de fevereiro de 2011. Disponível em: <https://www.in.gov.br>.

PEREIRA, T. (2023). Trabalho Remoto e a Diversidade: Desafios e Perspectivas. Revista de Ciências Sociais.

ROCHA, Cháris Telles Martins da e AMADOR, Fernanda Spanier. "O teletrabalho no Brasil: aspectos legais e o impacto da informatização." Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v.9, n.11, São Paulo, 2023.