

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
CAMPUS A. C. SIMÕES  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALLISSON DIEGO CRISOSTOMO DE MEDEIROS

**O TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA  
PELO COVID-19**

MACEIÓ  
2025

ALLISSON DIEGO CRISOSTOMO DE MEDEIROS

**O TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA  
PELO COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas,  
como requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar.

MACEIÓ  
2025

**Catálogo na Fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**  
Bibliotecário: Jorge Raimundo – CRB-4 – 1528

M488t      Medeiros, Allisson Diego Crisostomo de.  
              O teletrabalho no Brasil no contexto da pandemia causada pelo Covid-19 /  
Allisson Diego Crisostomo de Medeiros. – 2025.  
              62 f. : il.

              Orientador: João Leite de Arruda Alencar.  
              Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade  
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2025.

              Bibliografia: f. 54-62.

              1. Trabalho à distância – Covid-19. 2. Home office – Covid-19. 3.  
Regulamentação trabalhista. 4.. I. Título.

CDU: 349.2(81)

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor: ALLISSON DIEGO CRISOSTOMO DE MEDEIROS

### O TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO COVID-19

Dissertação submetida ao corpo docente do Programa de Graduação em Direito da Universidade Federal de Alagoas, como requisito a obtenção do grau de Bacharel em Direito apresentado em: 09/05/2025.

JOAO LEITE DE ARRUDA  
ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por  
JOAO LEITE DE ARRUDA  
ALENCAR:308190196  
Dados: 2025.05.27 10:08:14 -03'00'

---

Orientador: Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar  
(Universidade Federal de Alagoas)

Banca Examinadora:

FLAVIO LUIZ  
DA

Assinado de forma  
digital por FLAVIO  
LUIZ DA

---

Examinador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa - FEA/UFAL  
(Universidade Federal de Alagoas)

COSTA:30819  
1074

COSTA:308191074  
Dados: 2025.05.22  
15:28:59 -03'00'

LUCAS VIANA

Assinado de forma digital  
por LUCAS VIANA

---

COUTINHO:1  
2242863401

Examinador: Mestrando Lucas Viana Coutinho  
(Universidade Federal de Alagoas)  
COUTINHO:12242863401  
Dados: 2025.05.26  
11:56:49 -03'00'

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, socorro  
presente na hora da angústia. Aos meus pais Adelmo  
e Liege, por todo o apoio de uma vida.

## **AGRADECIMENTOS**

A princípio, agradeço a Deus por esta conquista, pois reconheço sua presença constante ao longo desta jornada, fortalecendo-me em todos os momentos e conduzindo-me através das adversidades.

Aos meus pais, Maria Liege Crisostomo de Medeiros e Adelmo Crisostomo da Silva, expresso minha profunda gratidão por cada ensinamento e pelos valores compartilhados. Além disso, agradeço-lhes pelo apoio que me proporcionaram durante toda a minha vida.

Ao meu orientador, professor João Leite, por sua confiança, paciência, ensinamentos e compreensão, desde 2020.

À Universidade Federal de Alagoas (UFAL) e à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA).

Ao corpo docente pela transmissão de conhecimento e colaboração no meu crescimento acadêmico.

À minha amiga Maria Kelyane por todo o apoio.

À minha amiga Dra. Simone Regina Alves de Freitas Barros pelo incentivo, direcionamento, compartilhamento de conhecimento e apoio emocional

Ao meu afilhado, Bento Crisostomo de Medeiros, por me motivar a progredir em prol do seu bem-estar.

Aos meus irmãos, Amerson Kayo Crisostomo de Medeiros, Laira Thaiane Crisostomo de Medeiros e Airan Matheus Crisostomo de Medeiros que sempre torceram por mim.

A injustiça num lugar qualquer é uma ameaça à  
justiça em todo o lugar.

(Martin Luther King)

## RESUMO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho em que os funcionários executam suas atividades profissionais de forma remota, fora das instalações físicas tradicionais da empresa. À vista disso, o *home office* tornou-se mais proeminente e difundido com os avanços tecnológicos, especialmente com a disponibilidade da internet de alta velocidade e das ferramentas de comunicação online. Nesse contexto, a pandemia oriunda do coronavírus SARS-CoV-2, potencializou o aumento exponencial deste serviço, em virtude da alta capacidade de proliferação do vírus, que impulsionou as instituições a buscarem meios alternativos de trabalho. O objetivo central foi analisar as repercussões das relações de emprego na modalidade remota, destacando as vantagens e desvantagens dentro do âmbito jurídico. Para tanto, o delineamento metodológico consistiu em uma pesquisa bibliográfica e documental, conduzida por meio da análise de periódicos científicos e documentos oficiais provenientes de fontes governamentais. Tendo como desfecho a conclusão de que no Brasil a legislação reconheceu a necessidade de proporcionar segurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados, considerando as peculiaridades do trabalho remoto, como a flexibilidade no controle de jornada e a adequação das condições de trabalho. Constatou-se que a implementação de práticas adequadas de ergonomia e saúde no trabalho remoto é complexa, uma vez que muitos empregados não dispõem de condições ideais para realizar suas funções em casa, o que pode resultar em problemas físicos e mentais. À vista disso, a inserção o teletrabalho exige um planejamento cuidadoso para maximizar seus benefícios e minimizar seus impactos negativos, garantindo que as condições adequadas sejam estabelecidas para o sucesso dessa modalidade.

**Palavras-chave:** Trabalho à distância; *home office*; Regulamentação trabalhista; Covid-19.

## **ABSTRACT**

Telework is a work modality in which employees perform their professional activities remotely, outside the company's traditional physical facilities. In this regard, the home office has become more prominent and widespread with technological advances, especially with the availability of high-speed internet and online communication tools. In this context, the SARS-CoV-2 coronavirus pandemic exponentially increased this service due to the high transmission capacity of the virus, which led institutions to seek alternative work methods. The main objective was to analyze the repercussions of employment relations in remote work, highlighting the advantages and disadvantages within the legal framework. To achieve this, the methodological approach consisted of bibliographic and documentary research, conducted through the analysis of scientific journals and official documents from government sources. The findings indicate that Brazilian legislation has recognized the need to provide legal security for both employers and employees, considering the specificities of remote work, such as flexibility in working hours control and the adaptation of working conditions. It was found that implementing appropriate ergonomics and occupational health practices in remote work is complex since many employees lack ideal conditions to perform their duties at home, which may result in physical and mental health issues. Therefore, the adoption of telework requires careful planning to maximize its benefits and minimize its negative impacts, ensuring that adequate conditions are established for the success of this work modality.

**Keywords:** Remote work; home office; labor regulation; Covid-19.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|                   |                                                 |
|-------------------|-------------------------------------------------|
| <b>OIT</b>        | Organização Internacional do Trabalho           |
| <b>SARS-CoV-2</b> | Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 |
| <b>SciELO</b>     | <i>Scientific Electronic Library Online</i>     |
| <b>CLT</b>        | Consolidação das Leis do Trabalho               |
| <b>CF</b>         | Constituição Federal                            |

## SUMÁRIO

|          |                                                                               |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                       | <b>10</b> |
| <b>2</b> | <b>REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO .....</b>                                   | <b>12</b> |
| 2.1      | RELAÇÃO DE EMPREGO NO REGIME DE TELETRABALHO .....                            | 16        |
| 2.2      | INSEGURANÇA JURÍDICA NO TELETRABALHO .....                                    | 19        |
| <b>3</b> | <b>SAÚDE DO TRABALHADOR NO TELETRABALHO .....</b>                             | <b>21</b> |
| 3.1      | DOENÇAS OCUPACIONAIS NO TELETRABALHO .....                                    | 24        |
| 3.2      | MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO .....                     | 28        |
| <b>4</b> | <b>TELETRABALHO TRANSFORMANDO AS TRADICIONAIS RELAÇÕES<br/>LABORAIS .....</b> | <b>33</b> |
| 4.1      | O TELETRABALHO ANTES E DURANTE A PANDEMIA .....                               | 36        |
| 4.2      | O TELETRABALHO PÓS PANDEMIA.....                                              | 40        |
| <b>5</b> | <b>VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....</b>                         | <b>45</b> |
| <b>6</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                             | <b>52</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                      | <b>54</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, como ramo do Direito Privado, tem por objetivo regulamentar as relações laborais, assegurando direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados. Nos últimos anos, o teletrabalho emergiu como uma modalidade significativa nesse contexto, ganhando especial relevância diante da pandemia causada pelo coronavírus SARS-CoV-2. Essa crise sanitária global, declarada oficialmente pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, acelerou mudanças estruturais no mundo do trabalho, impulsionando uma transição abrupta para o modelo remoto em diversos setores econômicos.

O teletrabalho, definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um método de trabalho realizado fora das dependências físicas do empregador, utilizando tecnologias de comunicação para manter a integração produtiva, tornou-se uma estratégia central para a continuidade das atividades econômicas durante o isolamento social. Para muitos trabalhadores, a adaptação a esse novo formato ocorreu de maneira repentina e sem o devido planejamento, evidenciando desafios que vão além das questões tecnológicas, incluindo impactos na saúde física e mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e novos modelos de gestão e controle de produtividade.

No Brasil, o teletrabalho foi formalmente incorporado ao ordenamento jurídico com a Reforma Trabalhista de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir disposições específicas sobre essa modalidade. Contudo, foi durante a pandemia que esse regime laboral se consolidou, expondo lacunas regulatórias e gerando debates sobre a necessidade de adaptações normativas para garantir segurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores. A Medida Provisória nº 927/2020 e, posteriormente, a Lei nº 14.442/2022, buscaram regulamentar aspectos fundamentais do teletrabalho, como controle de jornada, ergonomia, responsabilidade por custos e a preservação da saúde mental dos empregados.

O presente estudo, portanto, justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre os impactos do teletrabalho nas relações laborais, abordando as vantagens e desvantagens dessa modalidade no contexto jurídico brasileiro. Para isso, foram definidos os seguintes objetivos específicos: (a) analisar a legislação nacional aplicável ao teletrabalho; (b) identificar os principais desafios enfrentados por empregadores e empregados nesse modelo; (c) discutir as implicações jurídicas decorrentes da ausência de regulamentação adequada antes e durante a pandemia; e (d) avaliar as perspectivas futuras para o teletrabalho no Brasil.

A metodologia adotada para a elaboração deste trabalho consistiu em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de artigos científicos, legislação nacional, decisões judiciais e relatórios de organizações internacionais, como a OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS).

## 2 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

No século XX, o norte-americano Jack Nilles utilizou a expressão *telecommuting* referindo-se à “...atividade profissional realizada fora do local tradicional de trabalho, com emprego de alguma das técnicas de telecomunicação para mediação de tal distância” (FINCATO; KROST, 2022, p. 205). Salienta-se que, o *modo operandi* do teletrabalho é idêntico ao do trabalho convencional, distinguindo-se pelo local físico de execução e pela transmissão virtual da unidade do mesmo (FINCATO; KROST, 2022).

No Brasil, o teletrabalho surgiu na década de 1990, sendo que, em 1999, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) foi responsável pela idealização da cartilha que orienta a sua inserção no âmbito laboral (ZAVANELLA; CAMARGO PINTO, 2021).

*O home office (trabalho em casa) e o teletrabalho (trabalho em localidades fora da empresa com utilização de meio tecnológicos) transformaram-se nas principais alternativas para muitos profissionais e empresas em todo mundo. No Brasil, não foi diferente. A pandemia e o necessário isolamento social foram responsáveis pela adoção em grande escala dessas modalidades de trabalho (ZAVANELLA; CAMARGO PINTO, 2021, p. 7:8).*

O estado pandêmico em prol do isolamento social possibilitou o reconhecimento do trabalho à distância, estendendo-o ao vínculo empregatício, desde que cumpra os requisitos da relação de trabalho. Complementando, em virtude dos óbitos e adversidades oriundas do Covid-19, o Congresso Nacional promulgou a Lei n. 13.979, em 06 de fevereiro de 2020, estabelecendo diretrizes de adaptação para enfrentar a calamidade (BRASIL, 2020).

Dentre as medidas adotadas, conforme disposto no Art. 2º<sup>1</sup> da Lei n. 13.979/2020, observa-se que o isolamento é caracterizado pela separação dos indivíduos doentes ou contaminados, com o intuito de evitar a propagação do vírus a outras pessoas ou objetos. Enquanto, a quarentena, por sua vez, destina-se as pessoas ou itens suspeitos de estarem contaminados, sem a apresentação de sinais evidentes da doença, visando a prevenção de uma possível disseminação do vírus.

---

<sup>1</sup> Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e  
II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

É evidente que, tais medidas foram essenciais para controlar o surto de 2019, decorrente do coronavírus, todavia, a rotina da população brasileira foi impactada de maneira abrupta, exigindo ajustes contínuos e adaptações para enfrentar as novas circunstâncias. Por conseguinte, as empresas enfrentaram períodos árduos, sendo obrigadas a reduzir o quadro de funcionários ou até mesmo encerrar suas atividades, sobretudo, em função do *lockdown*.

Destarte, a adoção do modelo de trabalho remoto emergiu como uma alternativa imprescindível, possibilitando a continuidade das operações empresariais, ao mesmo tempo em que atendia às exigências de distanciamento social, colaborando com a saúde e a segurança dos colaboradores. No entanto, a ausência de regulamentação específica sobre o teletrabalho e o trabalho híbrido geraram vários problemas. A implementação massiva do teletrabalho evidenciou lacunas na legislação trabalhista brasileira, exigindo adaptações para garantir direitos e deveres de empregadores e empregados.

À vista disso, a Medida Provisória n. 1.108, convertida na Lei nº 14.442, sancionada em 2 de setembro de 2022, dispôs uma regulamentação desse modelo de trabalho, a fim de proporcionar às empresas e aos colaboradores maior segurança jurídica quanto ao trabalho remoto. *A priori*, considera-o 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).

O § 1º do Art. 75-B define que o comparecimento, ainda que habitual, do empregado ao local de trabalho para realizar atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, isto é, mesmo que o trabalhador tenha que ir ao escritório ou ao estabelecimento de tempos em tempos, o fato de essa presença ser ocasional ou necessária para funções específicas não altera o regime contratual de teletrabalho.

Observa-se que, a flexibilização permite que o regime de teletrabalho seja mais adaptável às necessidades da empresa e do empregado, sem perder as suas características principais. Contudo, também implica que o empregador e o empregado devem ter clareza sobre quais atividades demandam a presença física e quais podem ser realizadas remotamente. Nesse encadeamento, o § 2º do mesmo indica estabelece a flexibilidade para a forma de pagamento e controle de carga horária do trabalhador.

---

<sup>2</sup> § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

<sup>3</sup> § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

No que diz respeito a jornada, a reforma trabalhista englobou o teletrabalhador nas exceções não abrangidas pelo capítulo que prevê a duração do trabalho, dispensando-o do registro da jornada. Em contrapartida, pelo teor da legislação, o teletrabalhador, devidamente enquadrado nesta hipótese legal, não possui direito ao recebimento de horas extraordinárias, porém é necessário proceder com extrema cautela ao implementar este tipo de alteração.

Em síntese, o empregado cumpre um horário determinado, como no trabalho convencional, porém, no ambiente remoto. Enquanto, na produção, o foco deixa de ser o tempo dedicado ao trabalho e passa a ser a quantidade ou qualidade do serviço realizado. Por outro lado, os incisos 5<sup>o4</sup> e 9<sup>o5</sup> destacam a linha tênue entre o tempo de trabalho e o tempo livre, visto que almejam proteger o trabalhador de sobrecarga de horas não remuneradas, no mesmo momento em que designa a responsabilidade à empresa e aos empregados para que definam o que constitui tempo de trabalho, conforme acordado entre as partes.

Sob uma perspectiva teórica, a intenção do legislador ao isentar esses trabalhadores do registro de jornada era reconhecer que o trabalho realizado no domicílio envolve atividades particulares, tornando inviável o controle efetivo da jornada em benefício da empresa. No entanto, se a empresa adota o controle de jornada, as horas extras eventualmente trabalhadas devem ser registradas e remuneradas normalmente.

*A posteriori*, apesar dessa modalidade de trabalho ser realizada à distância, existe uma maneira de fiscalizar ou monitorar a realização das atividades desenvolvidas pelo profissional por meios telemáticos.

Como apontado por Zavanella e Camargo Pinto (2021) a ampliação do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 resultou na maior adoção do monitoramento eletrônico dos empregados, tornando essa prática mais frequente e, em certa medida, socialmente mais aceita. O monitoramento pode ser feito com base no horário de trabalho estabelecido pela empresa, no qual o funcionário deve cumprir rigorosamente, ou pela entrega de atividades, com base em metas e entregas (ZAVANELLA; CARMAGO PINTO, 2021).

Ao tratar da jornada de trabalho no regime de teletrabalho, é necessário observar as disposições legais que garantem os direitos do trabalhador, especialmente no que tange às horas extras e ao repouso semanal remunerado.

---

<sup>4</sup> § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

<sup>5</sup> § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais.

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT (ANAMATRA, 2018, p. 42).

O regime de teletrabalho, mesmo em uma modalidade à distância, contempla os direitos trabalhistas, no entanto, apesar da legislação assegurar os mesmos, a inexistência de fiscalização tem o potencial de ocasionar abusos. Em oposição, quando a jornada de trabalho do empregado não é controlada pela empresa e o trabalhador, em regime de teletrabalho, excede a carga horária, conforme previsto Art. 59<sup>6</sup> da CLT, não há a obrigação de pagamento de horas extras.

Especificamente, o §1º do referido artigo estabelece, *in verbis*, que “A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal” (BRASIL, 1943). Por sua vez, a jurisprudência tem buscado alinhar as práticas com a legislação, elucidando, a relação de trabalho dispõe em seu Art. 6º<sup>7</sup> que o trabalho realizado em domicílio, por si só, não compromete os requisitos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e não caracteriza a assunção dos riscos da atividade (BRASIL, 2011).

Não obstante, o Enunciado nº 70 aprovado na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, *in verbis*:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT (ANAMATRA, 2018, p. 42).

O *modus operandi* do teletrabalho é idêntico, assim como a natureza do fazer e de seus resultados, distinguindo-se, tão somente, pelo local físico da execução e pela transmissão virtual da unidade de obra. Assim sendo, os custos não podem ser transferidos para o empregado, sendo de responsabilidade exclusiva do empregador. Enfatiza-se que essa afirmativa é respaldada pelos artigos da CLT e pela Constituição Federal (CF), que garantem condições de trabalho dignas, e pela Convenção 155 da OIT, que assegura a responsabilidade do empregador em fornecer o ambiente e os recursos necessários para o teletrabalho, reforçando que o empregador deve arcar com os custos do teletrabalho, sem onerar o empregado.

---

<sup>6</sup> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

<sup>7</sup> 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.

No que concerne a inclusão, o Art. 75-F<sup>8</sup> da CLT, incluído pela Lei nº 14.442/22 determina que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. A referida Lei ainda prevê que a adoção do teletrabalho pode ser utilizada para estagiários e aprendizes (BRASIL, 2022).

Cabe salientar que, o teletrabalho configura uma relação de emprego, desde que cumpra os critérios legais que caracterizam essa relação no âmbito trabalhista. Nesse sentido, ao integrar o teletrabalho à relação de emprego, torna-se essencial que empregadores e empregados estejam em consonância quanto às condições de trabalho, com ênfase na preservação da dignidade, como também a equidade nas relações laborais.

## 2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO NO REGIME DE TELETRABALHO

O contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro é tratado como um contrato de realidade, no qual a nomenclatura adotada não é o fator determinante, mas sim a forma como o referido contrato é executado na prática cotidiana. Pormenorizadamente, “A prestação de serviços numa relação de emprego é realizada por uma pessoa física, ou seja, por um sujeito de direitos tutelados pelo Direito do Trabalho” (PINHEIRO, 2022, p. 14).

O contrato de trabalho deve dar garantias e segurança para ambas as partes envolvidas no processo produtivo, deixando claras as atribuições do teletrabalhador. O referido contrato ainda deve deixar claro os recursos, ferramentas a serem utilizados, entre eles, computadores, celulares e a responsabilidade do teletrabalhador neste contexto, a evitar expor-se e expor a empresa, restringindo o uso destes a terceiros (PINHEIRO, 2022, p. 33).

A ênfase na definição das atribuições do teletrabalhador e no uso dos recursos tecnológicos necessários à execução das atividades reforça a importância de estabelecer limites e responsabilidades, minimizando riscos tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Além disso, ao mencionar a necessidade de restringir o uso desses recursos a terceiros, observa-se a segurança da informação e proteção de dados, aspectos fundamentais em um ambiente de trabalho remoto, especialmente no que tange a preservação da confidencialidade e integridade das operações empresariais.

---

<sup>8</sup> Art. 75-F Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto

Em concordância com a CLT, Art. 2º e 3º, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

É inegável que, o empregador é aquele que assume os riscos do negócio e dirige a prestação dos serviços, enquanto o empregado é a pessoa física que trabalha de forma não eventual, sob subordinação e mediante pagamento. No Brasil, o teletrabalho consolidou-se desde a alteração da CLT, sendo reconhecido como vínculo empregatício, mediante a Lei nº 12.551, sancionada em 15 de dezembro de 2011 (BRASIL, 2011).

É plausível ainda, mencionar que, a alteridade foi motivada pelo simples fato do empregador ser a pessoa que assume as vulnerabilidades e instabilidades econômicas. De maneira oposta, nota-se que empregado em regime de *home office* dispõe de maior autonomia em comparação aos demais empregados que comparecem diariamente à sede da empresa, desde que configure a subordinação, não se trata de um *freelancer*.

Meticulosamente, na contemporaneidade, a relação de emprego é caracterizada por requisitos configuradores do contrato de trabalho, sendo eles subordinação, habitualidade e onerosidade. (PINHEIRO, 2022). A subordinação constitui o elemento distintivo da relação de emprego, manifestando-se, de maneira estrutural, nas novas configurações de gestão administrativa e nos processos de reestruturação produtiva decorrentes da globalização.

Nesse contexto, a inserção do trabalhador na dinâmica operacional da atividade do tomador de serviços ocorre mesmo na ausência de ordens diretas e sem a necessidade de compartilhamento do mesmo ambiente físico (PINHEIRO, 2022). De acordo com Costa e Mader (2024, p. 3570) “A habitualidade, no contexto trabalhista, significa que o trabalho é exercido de forma regular e não esporádica, ou seja, de maneira contínua”.

Enquanto, a onerosidade caracteriza-se pela natureza bilateral e sinalagmática da relação de emprego, na qual há reciprocidade de obrigações entre as partes (COSTA; MADER, 2024). Como efeito, o empregado presta serviços em contrapartida a uma remuneração pecuniária, comumente denominada de salário, reafirmando que o trabalho é devidamente remunerado. Independentemente, o local onde o trabalho é executado não é uma exigência para o reconhecimento do vínculo empregatício, podendo este ser configurado em relação ao colaborador que sempre tenha trabalhado em sua residência.

A Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 671, de 8 de novembro de 2021, em seu Art. 73<sup>9</sup> estabeleceu diretrizes para o registro eletrônico de ponto, que poderia ser aplicado ao regime de teletrabalho. Destarte, outro aspecto proveniente da MP nº 1.108/2022 foi a desnecessidade de que o labor ocorresse predominantemente fora das dependências do empregador para que fosse caracterizado como teletrabalho.

A previsão veio ao encontro da evolução das práticas empresariais, que passaram a adotar o modelo híbrido, alternando entre atividades presenciais e remotas. Ademais, a MP diferenciou o teletrabalho do teleatendimento e estabeleceu que o uso de equipamentos tecnológicos e ferramentas digitais fora do horário de expediente não configura tempo à disposição do empregador, salvo previsão em instrumento coletivo ou contrato individual de trabalho.

Adicionalmente, a MP permitiu expressamente a adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes, viabilizando, ainda, a prestação de serviços em território estrangeiro. Ao mesmo tempo em que estabeleceu que a convenção coletiva aplicável seria aquela da base territorial do empregador e não do local de residência do trabalhador, além de isentar o empregador dos custos de deslocamento de empregados que optassem por residir em outra localidade.

As empresas podem converter o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, formalizado por meio de aditivo contratual. Também, é admissível a alteração inversa, com o retorno ao regime presencial, podendo essa decisão ser imposta unilateralmente pelo empregador, desde que assegurado ao empregado um prazo mínimo de quinze dias para adaptação, bem como o devido registro contratual, sendo dispensada, nessa hipótese, a sua anuência.

O Art. 75-C/CLT estabelece que a alteração do regime presencial para o teletrabalho deve ocorrer mediante mútuo acordo entre empregado e empregador, com a devida formalização em contrato, por meio de aditivo contratual, enquanto o retorno ao trabalho presencial pode ser determinado de forma unilateral pelo empregador, desde que concedido um prazo de transição de, no mínimo, 15 dias (BRASIL, 1943).

O artigo 468 da CLT dispõe que qualquer alteração contratual que resulte em prejuízo ao empregado é considerada ilícita.

Essa diferenciação levanta o questionamento se o artigo 75-C fere o artigo 468 no tocante a alguns trabalhadores considerarem prejuízo voltar ao regime presencial, todavia a

---

<sup>9</sup> Art. 73. Sistema de registro eletrônico de ponto é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação da hora de entrada e de saída dos trabalhadores em registro eletrônico, de que trata o § 2º do art. 74 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943

jurisprudência tem entendido que a faculdade do empregador de determinar o retorno ao trabalho presencial está inserida no seu poder diretivo e organizacional, não configurando uma alteração ilícita do contrato de trabalho, vide decisão judicial:

“Pleiteia a ré a reforma da sentença, alegando observância aos termos do artigo 75-C, parágrafo 2º, da CLT. ... determinado o retorno ao regime de trabalho presencial. ... entendendo que tal determinação encontra-se inserida no poder diretivo do empregador” (BRASIL, TRT-2, 2020).

## 2.2 INSEGURANÇA JURÍDICA NO TELETRABALHO

O teletrabalho foi formalmente incorporado e reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista de 2017, no entanto, popularizou-se devido ao estado pandêmico causado pelo Covid-19 (SANTOS, 2021). Salienta-se que, o mundo encontrava-se em um momento de grande incerteza e insegurança, inclusive, no que tange os aspectos jurídicos. Por conseguinte, Medidas Provisórias (MP) emergiram, tais como a MP nº 927/2020, posteriormente reeditada na MP nº 1.046/2020, e a MP nº 936/2020, reeditada na MP nº 1.045/2020 e convertida na Lei nº 14.020/2020.

De acordo com Soares (2021), a ausência de normas claras sobre o trabalho remoto durante a pandemia levou a disputas jurídicas e à necessidade de produção normativa emergencial para suprir as lacunas existentes.

Segundo Machado (2024), a ausência de uma regulamentação detalhada sobre as condições de segurança no home office gerou incertezas jurídicas, afetando a proteção dos trabalhadores e a responsabilidade dos empregadores.

Em linhas gerais, o teletrabalho, anteriormente considerado uma exceção, passou a integrar o novo normal. Conjuntamente, perante a evolução tecnológica da sociedade, tornou-se necessário aprender a utilizar videoconferências e outras ferramentas que facilitam o contato à distância. Neste âmbito, os operadores do direito experimentaram, de forma direta, a incorporação das audiências virtuais e demais atos processuais realizados remotamente, vivenciando no judiciário, avanços que demandariam anos para serem implementados.

De acordo com Andrade (2022), a adoção quase obrigatória do teletrabalho no Judiciário brasileiro durante a pandemia exigiu a conciliação dessa modalidade com princípios constitucionais, como o devido processo legal e a eficiência administrativa.

Conforme análise de Ferreira et al. (2023), a legislação emergencial relacionada ao teletrabalho durante a pandemia visou proporcionar flexibilidade e segurança jurídica, porém apresentou omissões que resultaram em disputas interpretativas e desafios na aplicação prática.

De acordo com Brito Filho (2023), a pandemia funcionou como um catalisador para a adoção do teletrabalho, tornando necessário o desenvolvimento de regulamentações que garantam a segurança jurídica e a adaptação às novas realidades laborais no período pós-pandêmico.

Diante desse cenário, tornou-se imperativo o estabelecimento de uma regulamentação mais sólida. Exemplificando, a negociação coletiva ou a criação de regulamentos internos têm o potencial de contribuir para a redução da insegurança jurídica.

Nessa perspectiva, o Projeto de Lei nº 5.581/2020, em trâmite na Câmara dos Deputados, propõe uma regulamentação detalhada sobre o teletrabalho, o que poderia minimizar a insegurança jurídica existente. Assim, faz-se premente a aceleração desse trâmite para garantir uma normatização sólida e coerente com as demandas contemporâneas.

Conforme análise de Lantyer (2023), a Lei nº 14.442/2022 atualizou as definições de teletrabalho no Brasil, proporcionando maior clareza nas relações trabalhistas após a ampla adoção dessa modalidade durante a pandemia de COVID-19.

De acordo com Silva (2024), o teletrabalho se firmou como uma alternativa eficaz durante a pandemia, exigindo adaptações legais para abordar desafios como a definição de responsabilidades e a manutenção da saúde dos trabalhadores.

Conforme estudo de Martins (2022), a legislação pós-pandêmica sobre teletrabalho no Brasil procurou alinhar a flexibilidade inerente a essa modalidade com a garantia dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que tange ao controle de jornada e às condições de trabalho.

De acordo com Feliciano (2020), o destaque do teletrabalho durante a pandemia ressaltou a importância de uma regulamentação que garanta o direito fundamental à saúde dos trabalhadores, considerando as especificidades dessa modalidade laboral.

### 3 SAÚDE DO TRABALHADOR NO TELETRABALHO

A saúde e segurança do trabalhador englobam práticas e normas destinadas a proteger a integridade física e mental dos empregados, que envolve a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, a garantia de condições adequadas de trabalho e a promoção do bem-estar geral. Por isso, a legislação trabalhista, como a CLT no Brasil, estabelece diretrizes para garantir ambientes de trabalho seguros, exigir o uso de equipamentos de proteção, realizar avaliações periódicas das condições de trabalho e implementar programas de saúde ocupacional.

A pandemia de COVID-19 impôs a adoção abrupta do teletrabalho, levando a impactos significativos na saúde mental e física dos trabalhadores. O isolamento social, o aumento da carga de trabalho e a dificuldade em separar vida pessoal e profissional foram desafios identificados por diversos estudos (Araújo; Lua, 2020).

A migração do trabalho para o ambiente doméstico trouxe desafios ergonômicos, pois muitos trabalhadores não possuem mobiliário adequado, o que pode resultar em problemas musculoesqueléticos devido à postura inadequada (SOUSA; CAMMAROSANO, 2023).

Consequentemente, as empresas para adoção do teletrabalho devem cumprir normas ergonômicas, bem como proporcionar treinamentos, com intuito de prevenir lesões e doenças relacionadas ao âmbito laboral. De acordo com Fincato e Krost (2022) a ergonomia constitui um campo de estudo abrangente, voltado à adaptação das condições laborais para otimizar a segurança, a eficiência e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesse contexto, a ergonomia abrange a análise da biomecânica dos movimentos laborais, assim como aspectos ambientais, a intensidade das atividades e a organização do trabalho, visando à promoção da saúde ocupacional e à mitigação de riscos ergonômicos (FINCATO; KROST, 2022). À vista disso, a realização de atividades laborais em regime de *home office* deve resguardar a saúde e a segurança do trabalhador, sem comprometer seu bem-estar físico ou mental.

Baseando-se no Art. 7º<sup>10</sup>, inciso XXII, da CF, o empregado tem o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, alguns doutrinadores sustentam que o empregador deve ser responsabilizado pelos riscos associados ao trabalho realizado na residência do empregado. À luz da doutrina e da legislação trabalhista

---

<sup>10</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

vigente, incumbe ao empregador a obrigação de zelar pela integridade dos empregados no desempenho de suas funções, independentemente do local onde sejam exercidas.

Assim, no contexto do teletrabalho, essa responsabilidade persiste, impondo-se a adoção de medidas adequadas para mitigar riscos ergonômicos, psicológicos e operacionais, em conformidade com os preceitos normativos e princípios fundamentais do direito do trabalho.

O Art. 75-E <sup>11</sup>da CLT estipula que o empregador deve fornecer orientações claras e ostensivas sobre as precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, ou seja, instruir o trabalhador sobre medidas preventivas e garantir que este se comprometa a seguir tais orientações por meio de um termo de responsabilidade, visando à realização das atividades com segurança. Portanto, sugere-se a criação de uma cartilha orientativa e o desenvolvimento de uma cultura de boas práticas através de avisos online, destacando a preocupação com a saúde do trabalhador.

Diversos estudos acadêmicos têm explorado os impactos do trabalho remoto na saúde e segurança dos trabalhadores. Sousa e Cammarosano (2023) discutem que o teletrabalho, especialmente intensificado durante a pandemia de COVID-19, trouxe desafios significativos para a saúde física e mental dos profissionais, incluindo questões ergonômicas e aumento do estresse. Da mesma forma, um artigo publicado na *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* aborda as mudanças nas condições de trabalho com a migração das atividades laborais para o ambiente doméstico, destacando a necessidade de adaptação ergonômica e a gestão do tempo para prevenir problemas de saúde (SANTOS et al., 2021).

Além disso, pesquisa de Braga, Tenório e Vital (2021) enfatiza que a rápida implementação do trabalho remoto, sem o devido planejamento, pode resultar em inadequações ergonômicas e riscos à saúde dos trabalhadores, apontando para a importância de diretrizes claras e suporte por parte dos empregadores.

Em relação à saúde mental, pesquisas apontam um aumento significativo nos níveis de estresse, ansiedade e depressão entre trabalhadores remotos. Um estudo conduzido pela Universidade de São Paulo revelou que 40% dos trabalhadores em home office relataram sintomas de ansiedade e depressão, em comparação com 25% dos que continuaram trabalhando presencialmente. A falta de interação social e o aumento da carga de trabalho são fatores contribuintes para esse cenário.

---

<sup>11</sup> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No aspecto físico, a ergonomia inadequada no ambiente doméstico tem levado ao aumento de dores musculoesqueléticas. Uma revisão da literatura científica destaca que muitos trabalhadores não possuem mobiliário adequado, resultando em posturas incorretas e, conseqüentemente, em desconfortos físicos. A ausência de orientações ergonômicas por parte das empresas agrava essa situação.

A segurança da informação também se tornou uma preocupação central no teletrabalho. Com o uso de redes domésticas e dispositivos pessoais, aumentam os riscos de vazamento de dados e ataques cibernéticos. Especialistas recomendam que as organizações invistam em tecnologias de proteção e promovam treinamentos sobre práticas seguras para seus funcionários.

Além disso, a gestão do tempo e a sobrecarga de trabalho são questões críticas no teletrabalho. Estudos indicam que muitos trabalhadores enfrentam dificuldades em estabelecer limites entre as responsabilidades profissionais e pessoais, resultando em jornadas de trabalho prolongadas e aumento do risco de burnout. A autodisciplina e o planejamento eficaz são essenciais para mitigar esses desafios.

A saúde mental dos trabalhadores remotos também é impactada pela hiperconectividade. Estudos da Universidade de Stanford indicam que a constante exposição a dispositivos digitais e a pressão para responder rapidamente a mensagens de trabalho podem desencadear problemas como ansiedade e distúrbios do sono (STANFORD UNIVERSITY, 2023). Isso reflete a importância de políticas claras para limitar o uso da tecnologia fora do horário de trabalho.

Além disso, a sensação de isolamento é uma preocupação significativa para trabalhadores remotos. De acordo com um estudo da Harvard Business Review, a ausência de interações sociais regulares pode levar a uma diminuição no senso de pertencimento e no engajamento profissional (HARVARD BUSINESS REVIEW, 2023). Essa desconexão social pode afetar a saúde mental e a satisfação no trabalho a longo prazo.

Outro aspecto crítico é a falta de pausas regulares. Segundo a Associação Internacional de Ergonomia (IEA), a ausência de intervalos frequentes para descanso pode contribuir para o aumento de problemas musculoesqueléticos e fadiga mental (IEA, 2022). Isso destaca a importância de políticas corporativas que incentivem pausas e a prática de exercícios físicos.

A qualidade do ambiente físico também é essencial para a saúde dos teletrabalhadores. De acordo com a American Psychological Association (APA), fatores como iluminação inadequada, ruído excessivo e falta de ergonomia podem aumentar os níveis de estresse e diminuir a produtividade (APA, 2023).

Além das questões físicas e psicológicas, a sobrecarga de trabalho é outro risco significativo. Estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que a falta de limites claros entre o tempo pessoal e profissional pode levar a jornadas excessivas, aumentando o risco de burnout e doenças cardiovasculares (OMS, 2022).

Por fim, a segurança digital também afeta a saúde mental dos trabalhadores. A constante preocupação com possíveis violações de privacidade e ataques cibernéticos pode aumentar os níveis de estresse e ansiedade, especialmente para aqueles que utilizam dispositivos pessoais para o trabalho (FERREIRA, 2023).

### 3.1 DOENÇAS OCUPACIONAIS NO TELETRABALHO

A adoção do trabalho remoto foi imposta aos trabalhadores em decorrência da pandemia, configurando-se, em muitos casos, como a única alternativa viável para a manutenção dos vínculos empregatícios.

O trabalho *home office* em tempos de pandemia é a forma de trabalho que está sendo adotada por inúmeras empresas e empregadores que têm como necessidade resguardar seus colaboradores e seus familiares contra a infecção por COVID-19 e continuar no mercado sem ter que parar de operar com suas atividades empresariais (ALVES, REZENDE, 2021, p. 20).

É evidente que o teletrabalho emergiu como uma solução estratégica para a continuidade das atividades empresariais durante a pandemia, conciliando a preservação da saúde dos trabalhadores com a manutenção da produtividade organizacional. Nesse cenário, diante da severa crise econômica e do fechamento de inúmeras oportunidades laborais, a adesão a essa modalidade ocorreu de forma compulsória, sem que houvesse espaço para questionamentos aprofundados acerca de seus impactos na vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Em virtude das transformações nas relações de trabalho, exigiu-se adaptações tanto dos empregadores quanto dos empregados. Esmiuçadamente, o empregado exercer suas funções em *home office* não isenta o empregador da obrigação de seguir as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme previsto no Art.157<sup>12</sup> da CLT, que exigindo o cumprimento das normas

---

<sup>12</sup> Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

de proteção, a orientação adequada aos empregados e a adoção de medidas preventivas. Dessa forma, reforça-se o dever do empregador em garantir um ambiente laboral seguro, independentemente da modalidade de trabalho, incluindo o teletrabalho.

O momento no qual o empregado é retirado do seu local habitual de trabalho e colocado para trabalhar em sua residência, muitas vezes sem um local adequado para desenvolver suas atividades, sem os instrumentos corretos e a ergonomia devida, trazem muitos problemas à sua saúde, seja física ou mental (FERNANDES, 2023, p. 125).

Assim sendo, a falta de infraestrutura adequada no teletrabalho tem o potencial de comprometer a saúde do trabalhador, aumentando o risco de lesões ergonômicas e impactando seu bem-estar mental. Nesse sentido, o Art.199<sup>13</sup> visa garantir a saúde física do trabalhador, prevenindo lesões relacionadas à má postura, como dores nas costas e problemas musculoesqueléticos.

Como apontado por Alves e Dutra (2022) as posturas inadequadas, associadas à carga osteomuscular excessiva e à carga estática prolongada, somadas às exigências cognitivas intensas e aos fatores organizacionais e psicossociais vinculados ao ambiente laboral, constituem elementos críticos que favorecem o surgimento de patologias diretamente relacionadas à função desempenhada pelo trabalhador. Destacam-se as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) e as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), que, resultantes de atividades laborais que implicam esforços físicos repetitivos e posturas incorretas durante longos períodos de tempo.

Em consideração a isso, Alves e Dutra (2022, p. 17:18) apontam os riscos englobados no regime *home office*:

Os riscos expostos aos trabalhadores em seus domicílios podem ameaçar tanto a saúde e segurança dos mesmos, como seus familiares, vizinhos visitantes e outros [...] Todos esses riscos ocupacionais expostos aos trabalhadores do teletrabalho e home office podem provocar: fadiga ocular, dores e tensões musculares, dores nas mãos e braços devido aos movimentos repetitivos, podendo se agravar e levar a estados patológicos graves (ALVES; DUTRA, 2022, p. 17:18).

O trabalho remoto, embora seja uma solução prática e eficiente para muitos, apresenta adversidades consideráveis em termos de saúde e segurança, cuja realização de atividades laborais no ambiente doméstico, muitas vezes sem a estrutura adequada, pode levar ao

---

<sup>13</sup> Art.199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.  
Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

surgimento de problemas físicos. Além disso, a ausência de supervisão constante, característica do ambiente de trabalho tradicional, dificulta a implementação de medidas preventivas essenciais, expondo não apenas o trabalhador, mas também aqueles ao seu redor, a riscos relacionados à ergonomia e à saúde geral.

Para tanto, cabe ao empregador, além de oferecer as devidas orientações, disponibilizar mobiliário apropriado, a fim de garantir condições adequadas para o desempenho das atividades, uma vez que a negligência por parte dele, quanto a essa obrigação pode acarretar o surgimento de doenças ocupacionais, resultando em sua responsabilidade legal. No que diz respeito as obrigações dos empregados, o Art. 158 <sup>14</sup> da CLT estabelece que os empregados têm a obrigação de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, além de seguir as instruções fornecidas pelo empregador, com intuito de garantir um ambiente laboral seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais.

Neste sentido diz Freitas (2025), mesmo no trabalho remoto, o empregador tem a responsabilidade de orientar seus funcionários sobre medidas de segurança para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além de garantir infraestrutura adequada para a execução das atividades laborais.

Acrescentando, a recusa injustificada do empregado em seguir essas normas ou em utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa configura ato faltoso, passível de sanção. Portanto, responsabilidade quanto a saúde e a segurança são compartilhadas entre empregador e empregado, evidenciando a importância do cumprimento das orientações e da utilização dos meios adequados de proteção para a preservação da saúde do trabalhador. Em síntese, a regulamentação do teletrabalho dispõe que, mesmo fora das dependências da empresa, os trabalhadores devem ter acesso a condições seguras e adequadas para desempenhar suas funções, preservando sua saúde e bem-estar.

Como também, a criação de mecanismos de controle e o cumprimento rigoroso das normas são essenciais para assegurar a proteção dos colaboradores e a eficácia das práticas de teletrabalho. Por conseguinte, o cumprimento adequado das partes envolvidas atua diretamente na qualidade do âmbito laboral, uma vez que ao sentir-se protegidos e respaldados por um

---

<sup>14</sup> Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

conjunto claro de normas e práticas, a produtividade dos trabalhadores tende a aumentar, visto que há maior bem-estar.

Ferreira (2024) ressalta que a virtualização e a hiperconexão laboral intensificadas pela pandemia de COVID-19 exigem a implementação de políticas que garantam o direito à desconexão, prevenindo o desgaste mental e físico dos trabalhadores.

As doenças ocupacionais no teletrabalho têm se tornado uma preocupação crescente, especialmente com o aumento da dependência de dispositivos digitais e a redução da atividade física. De acordo com um estudo da American Physical Therapy Association (APTA), trabalhadores remotos têm maior risco de desenvolver lesões musculoesqueléticas, como dores na coluna, síndrome do túnel do carpo e lesões por esforço repetitivo, devido à falta de ergonomia adequada (APTA, 2023).

Além disso, a fadiga ocular digital é uma condição cada vez mais comum entre teletrabalhadores. Segundo a American Optometric Association (AOA), o uso prolongado de telas de computador pode causar sintomas como visão embaçada, dores de cabeça e desconforto ocular, conhecidos coletivamente como Síndrome da Visão de Computador (AOA, 2023). Esse problema é exacerbado pela falta de pausas regulares e pela exposição contínua a dispositivos eletrônicos.

A saúde mental também é impactada pela sobrecarga de trabalho e pela ausência de separação entre vida pessoal e profissional. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o aumento da carga de trabalho e a dificuldade para desconectar podem levar ao esgotamento profissional e a transtornos de ansiedade (OMS, 2022). Esse cenário é particularmente desafiador para trabalhadores que enfrentam pressões adicionais, como a necessidade de cuidar de familiares.

Outro problema significativo é o aumento do sedentarismo. De acordo com a American Heart Association (AHA), trabalhadores que passam longas horas sentados têm maior risco de desenvolver doenças cardiovasculares, hipertensão e obesidade (AHA, 2023). Esse risco pode ser mitigado com a adoção de hábitos saudáveis, como pausas para alongamento e atividades físicas regulares.

Além dos problemas físicos, o isolamento social também pode agravar os riscos de doenças mentais. Um estudo publicado pela Harvard Medical School indica que a falta de interação social pode aumentar os níveis de estresse e solidão, afetando negativamente a saúde mental a longo prazo (HARVARD MEDICAL SCHOOL, 2023).

A falta de infraestrutura adequada em casa também contribui para o aumento das doenças ocupacionais. Muitos trabalhadores não possuem cadeiras ergonômicas, mesas

ajustáveis ou monitores na altura correta, o que pode resultar em dores crônicas e problemas de postura (INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION, 2022).

Por fim, a falta de apoio psicológico e medidas de bem-estar no trabalho remoto pode agravar os problemas de saúde mental. Segundo um estudo da American Psychological Association (APA), trabalhadores que não recebem apoio psicológico adequado têm maior risco de desenvolver transtornos mentais e enfrentar dificuldades para se adaptar ao trabalho remoto (APA, 2023).

### 3.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO

Conforme destacado por Pitombo (2017), a responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho no regime de teletrabalho requer uma abordagem que considere as especificidades do ambiente doméstico, assegurando a saúde e a segurança do trabalhador remoto.

A qualidade do ambiente de trabalho é essencial para saúde, comumente, o espaço destinado à jornada de trabalho no regime *home office* é inadequado, dificultando a adaptação do trabalhador às exigências ergonômicas e de segurança necessárias para a realização das atividades profissionais (ALVES; DUTRA, 2022).

Meio ambiente do trabalho e proteção à saúde do trabalhador se instauram sobre um caráter indissociável, uma vez que o respeito ao direito do meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana. Sendo assim, inexorável se apruma o direito ao meio ambiente equilibrado, como um direito fundamental, materialmente considerado e ligado ao direito à vida e ao completo bem-estar – físico, mental e social do trabalhador (SILVA; TIBALDI, 2018, p. 46).

É indiscutível que, a criação de ambientes laborais que promovam a saúde física, mental e social preserva a dignidade do trabalhador ao mesmo tempo em que contribui para a manutenção da qualidade e eficiência no desempenho das suas funções. Em paralelo, a responsabilidade do empregador, vai além de fornecer os meios materiais necessários para a execução do trabalho; ele deve também garantir que as condições do ambiente laboral não prejudiquem a saúde do trabalhador.

No contexto do *home office*, o meio ambiente saudável, em um sentido abrangente, é fundamental para que o trabalhador possa executar suas atividades de maneira eficiente, sem comprometer sua saúde. Reafirmando o exposto, Fernandes (2022) acentua que embora o trabalho remoto ocorra fora das instalações físicas da empresa, deve ser realizado em condições

adequadas, que favoreçam o bem-estar físico e mental do colaborador, garantindo assim o pleno desenvolvimento de suas funções sem riscos à sua saúde.

No que tange aos aspectos negativos do trabalho remoto em relação ao ambiente, destaca-se a ausência do contato direto com colegas de trabalho e a exclusão dos momentos de socialização que frequentemente ocorrem no ambiente corporativo, como as pausas para o café ou as conversas informais (FERNANDES, 2022). Minuciosamente, o empregado, ao ser deslocado para o regime de teletrabalho, isola-se do quadro de funcionários, o que pode acarretar dificuldades tanto para o seu desenvolvimento profissional quanto para a dinâmica de trabalho coletiva.

A ausência de interação social no ambiente corporativo, a falta das conversas informais com os colegas e a convivência durante momentos de pausa, como o café, tornam-se aspectos significativos da dinâmica laboral que se perdem no *home office*. Consequentemente, a falta dessa interação pode prejudicar a qualidade do trabalho e aumentar o nível de ansiedade do trabalhador, que se vê privado de um importante mecanismo de descontração (FERNANDES, 2022).

Ademais, a privação de apoio imediato dos colegas no trabalho remoto é capaz gerar uma sensação de isolamento profissional e social, visto que a convivência com os demais colaboradores, especialmente em momentos de dificuldades ou desafios, favorece a resolução de problemas de forma colaborativa, o que não é plenamente viável no contexto remoto. Logo, o isolamento afeta negativamente desempenho do empregado quanto seu bem-estar emocional, acarretando possíveis impactos negativos em sua saúde mental (FERNANDES, 2022).

Subsequente, no ambiente doméstico, a presença do trabalhador em casa pode ser interpretada de maneira equivocada, como um sinal de desocupação, levando a estigmatizações sociais. Além disso, a maior proximidade com familiares pode gerar um aumento nas demandas domésticas, com a cobrança pela participação nas atividades de casa, o que muitas vezes não é compatível com a carga de trabalho do colaborador (FERNANDES, 2022).

A sobrecarga de responsabilidades familiares e profissionais pode desencadear conflitos e, consequentemente, afetar a produtividade e o equilíbrio emocional do trabalhador. Não obstante, a falta de uma divisão clara entre as esferas doméstica e profissional tende a resultar na perda de privacidade e no aumento da desorganização. Destarte, quando o local de trabalho confunde-se com o espaço destinado ao lazer e ao descanso, a capacidade de desconectar-se das atividades laborais torna-se comprometida, o que pode acarretar fadiga e reduzir a qualidade de vida do trabalhador (FERNANDES, 2022).

A estrutura de trabalho no teletrabalho, muitas vezes precária, também acarreta dificuldades relacionadas à ergonomia e ao uso adequado do mobiliário. No ambiente doméstico, é comum que o trabalhador não disponha de cadeiras e mesas adequadas para o desempenho das funções, o que pode gerar desconforto e prejudicar a saúde, resultando em problemas posturais e lesões músculoesqueléticas. Sendo assim, a adaptação do espaço físico às necessidades do trabalho remoto é essencial para prevenir tais complicações (FERNANDES, 2022).

Por outro lado, para executar o trabalho remotamente, a conexão de internet deve ser confiável e de alta velocidade, dado que problemas de conectividade podem comprometer a qualidade do trabalho e a comunicação com a equipe. Similarmente, a proteção da segurança cibernética deve ser uma prioridade, como o uso de senhas fortes, *software* de segurança atualizado e práticas seguras de navegação para proteger informações sensíveis e garantir a integridade dos dados. Por isso, aspectos devem ser considerados para melhorar a qualidade do ambiente de teletrabalho, desde espaço físico a segurança cibernética.

A OIT e a OMS destacam, em documento técnico, que o teletrabalho pode impactar a saúde dos trabalhadores tanto positiva quanto negativamente, dependendo das condições em que é implementado. Para minimizar os riscos, as organizações recomendam a adoção de medidas que promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável, garantindo a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Além disso, a OIT e a OMS ressaltam a necessidade de políticas claras que assegurem pausas regulares, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e suporte psicológico para trabalhadores remotos. Também enfatizam a importância de orientações sobre boas práticas ergonômicas e da garantia de equipamentos adequados para que as atividades sejam desempenhadas de maneira segura e eficiente (UNRIC, 2022).

Outro aspecto abordado é o papel essencial dos governos, empregadores e trabalhadores na criação de programas que promovam um teletrabalho seguro. A recomendação inclui estratégias que combinem a gestão do trabalho com o uso adequado das tecnologias da informação e comunicação, garantindo que a modalidade remota seja sustentável e benéfica para todas as partes envolvidas (DGERT, 2022).

A implementação do teletrabalho, embora necessária durante a pandemia, evidenciou a falta de regulamentações específicas que abordem as condições ergonômicas e de saúde mental dos trabalhadores. Castro et al. (2023) destacam que, até junho de 2021, havia 113 normas jurídicas vigentes sobre a regulação do teletrabalho em saúde no Brasil, sendo mais da metade publicadas em 2020. Entretanto, muitas dessas normas carecem de diretrizes claras sobre

ergonomia, jornada de trabalho e saúde do trabalhador, evidenciando a necessidade de políticas públicas mais robustas.

A ausência de diretrizes claras sobre ergonomia no teletrabalho tem levado a um aumento de problemas de saúde física entre os trabalhadores. Pinheiro et al. (2024) ressaltam que a falta de mobiliário adequado e a ausência de orientações ergonômicas por parte das empresas têm contribuído para o aumento de dores musculoesqueléticas entre os trabalhadores. É essencial que as empresas adotem estratégias para apoiar a saúde física dos teletrabalhadores, incluindo treinamentos sobre ergonomia e a implementação de políticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Além dos aspectos físicos, a saúde mental dos trabalhadores em regime de teletrabalho também tem sido impactada negativamente. Tenório (2021) observa que o isolamento social, a sobrecarga de trabalho e a dificuldade em separar vida pessoal e profissional têm contribuído para o aumento de estresse, ansiedade e depressão entre os trabalhadores remotos. Nesse contexto, é fundamental que as organizações promovam práticas que incentivem pausas regulares e a desconexão digital fora do expediente.

A hiperconectividade, característica do teletrabalho, também tem sido associada ao aumento da fadiga mental. A constante exposição a dispositivos eletrônicos e a dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o de descanso podem levar ao esgotamento emocional. Nesse contexto, é fundamental que as organizações promovam práticas que incentivem pausas regulares e a desconexão digital fora do expediente.

O meio ambiente de trabalho no regime de teletrabalho apresenta desafios específicos, especialmente quando as residências não foram projetadas para serem ambientes profissionais. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ausência de ambientes ergonomicamente adequados pode aumentar o risco de lesões musculoesqueléticas e outros problemas de saúde a longo prazo (ILO, 2022). Essa situação é agravada pela falta de fiscalização direta, típica dos ambientes corporativos tradicionais.

Além disso, a qualidade do ar interno é um fator frequentemente negligenciado, mas que pode impactar significativamente a saúde dos trabalhadores. Estudos da Environmental Protection Agency (EPA) indicam que a poluição do ar interno, agravada por ambientes mal ventilados, pode causar problemas respiratórios e aumentar a fadiga mental (EPA, 2023). Isso é especialmente relevante em residências localizadas em áreas urbanas densas.

A iluminação inadequada é outro fator crítico. Segundo a American Psychological Association (APA), a exposição prolongada a luzes artificiais e telas digitais pode causar fadiga

ocular e distúrbios do sono, além de impactar negativamente a produtividade (APA, 2023). A falta de luz natural também pode contribuir para sintomas de depressão e ansiedade.

O ruído ambiental é mais um desafio enfrentado por teletrabalhadores. De acordo com a World Health Organization (WHO), o ruído constante, como o som do trânsito, aparelhos domésticos e até mesmo vizinhos, pode aumentar os níveis de estresse e reduzir a concentração (WHO, 2022). Isso destaca a importância de ambientes de trabalho silenciosos para manter a saúde mental dos trabalhadores remotos.

Além disso, a ergonomia do espaço de trabalho é essencial para prevenir lesões físicas. De acordo com a International Ergonomics Association (IEA), a escolha inadequada de móveis e a postura incorreta durante o trabalho podem levar a problemas crônicos, como dores nas costas e nos ombros (IEA, 2022). Para minimizar esses riscos, recomenda-se o uso de cadeiras ergonômicas, mesas ajustáveis e suportes para monitores.

A temperatura e a ventilação também afetam o conforto térmico e a produtividade. Estudos da American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE) indicam que ambientes muito quentes ou frios podem reduzir a eficiência dos trabalhadores e aumentar a sensação de desconforto (ASHRAE, 2023). Isso é particularmente importante em países tropicais, onde as variações de temperatura são significativas.

Como também, a segurança elétrica e a organização dos cabos são aspectos cruciais para evitar acidentes domésticos. Segundo a National Fire Protection Association (NFPA), o uso inadequado de extensões e a sobrecarga de tomadas podem aumentar o risco de incêndios e choques elétricos, tornando a conscientização sobre segurança elétrica essencial para o teletrabalho seguro (NFPA, 2023).

Por fim, é essencial que as empresas adotem estratégias para apoiar a saúde mental e física dos teletrabalhadores. Isso inclui a oferta de suporte psicológico, treinamentos sobre ergonomia e a implementação de políticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A adoção dessas medidas pode contribuir significativamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e para a sustentabilidade do modelo de teletrabalho a longo prazo.

## 4 TELETRABALHO TRANSFORMANDO AS TRADICIONAIS RELAÇÕES LABORAIS

O trabalho refere-se à aplicação deliberada de esforços físicos e/ou intelectuais com o objetivo de alcançar um resultado específico, seja na realização de tarefas, serviços ou empreendimentos. Detalhadamente, trata-se de uma atividade coordenada, fundamental para a produção de bens ou serviços, que se configura em uma ocupação, ofício ou profissão. No campo jurídico, o trabalho é considerado como uma atividade trivial para o sustento do indivíduo e a organização social, sendo regulamentado por um conjunto de normas que buscam assegurar direitos e deveres tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Entre as modalidades de trabalho, o *home office* consolidou de maneira atraente e adquiriu relevância no cenário laboral, em decorrência da pandemia. Enfatiza-se que, os teletrabalhadores não desperdiçavam tempo com deslocamentos entre a empresa e suas residências, além de economizarem recursos com combustíveis, transporte público e alimentação (SANTOS, 2021).

Em contrapartida, o teletrabalho contribuiu para a redução de custos operacionais, uma vez que não há a necessidade de utilização da estrutura física da empresa, gerando, assim, benefícios econômicos para ambas as partes (SANTOS, 2021).

Conceituar o teletrabalho é uma tarefa um tanto árdua, haja vista que foi um termo recentemente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, sendo isso em 2017, após as Reforma Trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467. Porém, hoje já consegue-se demarcar essa modalidade de trabalho de forma mais clara, uma vez que suas delimitações ficaram mais contornadas (SANTOS, 2021, p. 10).

O teletrabalho redefiniu as dinâmicas tradicionais de trabalho, influenciando a cultura organizacional e as interações profissionais.

A introdução do termo no ordenamento jurídico foi uma resposta às mudanças sociais e tecnológicas que passaram a permitir a realização de atividades laborais de maneira remota, especialmente com o avanço da internet e das tecnologias de comunicação. Evidencia-se que a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu parâmetros que ajudaram a diferenciar o teletrabalho de outras formas de prestação de serviços, como o trabalho externo.

No entanto, ao longo dos anos, a prática foi sendo refinada, e suas definições tornaram-se mais nítidas, principalmente à medida que a pandemia de Covid-19 acelerou a adoção dessa modalidade em diversas áreas. Dessa forma, o teletrabalho passou a ser não apenas uma alternativa, mas uma necessidade para muitas empresas e trabalhadores, o que impulsionou ainda mais o processo de regulamentação e adaptação dessa forma de trabalho no Brasil.

Quantitativamente, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgou, em 15 de julho de 2021, uma análise sobre o trabalho remoto no Brasil em 2020, durante a pandemia de Covid-19 que 8,2 milhões de pessoas, exerceram suas atividades de forma remota entre maio e novembro de 2020 (IPEA, 2021). No setor público, 40,7% dos trabalhadores federais, 37,1% estaduais e 21,9% municipais estavam em *home office*, no entanto, houve um baixo número de profissionais de saúde e segurança pública nessa modalidade (IPEA, 2021).

Apesar da mudança substancial nas modalidades de trabalho, com uma transição acelerada do trabalho convencional, presencial, para o modelo remoto, observa-se a disparidade entre setores, como no caso da saúde e segurança pública, onde o número de profissionais trabalhando remotamente foi consideravelmente baixo. É plausível indicar que isso deve-se, em grande parte, à natureza das atividades dessas áreas, que demandam presença física para garantir a prestação de serviços essenciais à população.

Com a imposição do distanciamento social, as empresas e órgãos públicos foram forçados a reavaliar suas práticas de trabalho e buscar soluções alternativas para a continuidade das atividades. Como efeito, o *home office*, que antes era considerado uma modalidade restrita a algumas funções específicas, foi incorporado de forma mais permanente em muitas organizações.

No âmbito legislativo, a promulgação da Lei nº 11.419, em 19 de dezembro de 2006, que regulamenta a informatização dos processos judiciais, foi um marco, pois facilitou a implementação do teletrabalho no âmbito do Judiciário. A lei, ao permitir a utilização desses meios, especificamente em seu Art. 1<sup>15</sup> visa a modernização dos processos, bem como a agilidade e a eficiência no trâmite judicial, atendendo à crescente demanda por rapidez e transparência no âmbito jurídico.

A aplicação universal desta legislação, conforme o § 1º, que a estende a todos os tipos de processo, sugere o esforço do legislador em uniformizar a utilização das tecnologias no judiciário. Além disso, torna-se possível uma maior integração entre as diversas instâncias, o que, por sua vez, reduz o tempo de tramitação e diminui os custos operacionais.

---

<sup>15</sup> Art. 1º O uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais será admitido nos termos desta Lei.

§ 1º Aplica-se o disposto nesta Lei, indistintamente, aos processos civil, penal e trabalhista, bem como aos juizados especiais, em qualquer grau de jurisdição.

Destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao adotar o teletrabalho de forma pioneira, demonstrou a flexibilidade da legislação brasileira em responder às novas realidades laborais impostas pela tecnologia.

Contudo, a mudança do trabalho convencional para o teletrabalho exige um novo enfoque na gestão de equipes, no fortalecimento da confiança e na implementação de tecnologias que garantam a segurança dos dados e a eficácia do trabalho remoto. Além disso, questões como o isolamento social e o impacto na saúde mental dos trabalhadores devem ser cuidadosamente avaliadas para garantir que os benefícios dessa modalidade não sejam ofuscados por suas desvantagens.

O teletrabalho trouxe mudanças profundas nas relações laborais, alterando a dinâmica entre empregadores e empregados. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a digitalização acelerada pela pandemia de COVID-19 transformou o conceito de local de trabalho, permitindo que as atividades profissionais se expandissem para além dos escritórios tradicionais (ILO, 2022). Essa mudança desafia os modelos tradicionais de gestão, exigindo novas habilidades de liderança e comunicação.

Outro impacto significativo do teletrabalho é a transformação da cultura organizacional. Estudo publicado pela McKinsey & Company mostra que empresas que adotaram o trabalho remoto precisaram desenvolver novas estratégias para manter a coesão da equipe e a cultura corporativa, promovendo encontros virtuais e eventos de integração para substituir as interações presenciais (MCKINSEY & COMPANY, 2023).

Além disso, o teletrabalho influencia diretamente os modelos de produtividade. Uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) indica que, embora muitos trabalhadores relatem maior produtividade em casa, a falta de interação social pode reduzir a criatividade e a troca de ideias, impactando negativamente a inovação (FGV, 2023).

O impacto econômico também é significativo. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a adoção do teletrabalho pode reduzir os custos operacionais das empresas em até 30%, eliminando despesas com aluguel de escritórios, transporte e infraestrutura física (IPEA). No entanto, essa economia pode ser compensada por investimentos em tecnologia e segurança digital.

Além das vantagens econômicas, o teletrabalho também levanta questões sobre desigualdade digital. Estudos da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mostram que trabalhadores com acesso limitado à internet de alta velocidade e dispositivos adequados enfrentam maiores desafios para se manterem produtivos em ambientes remotos (OCDE, 2023).

Finalmente, o teletrabalho transformou as relações de confiança entre empregadores e empregados. De acordo com a Society for Human Resource Management (SHRM), a gestão à distância exige um modelo de liderança mais baseado na confiança e nos resultados do que na supervisão direta (SHRM, 2023). Essa mudança cultural representa um desafio para muitos líderes que tradicionalmente baseavam sua gestão na presença física dos funcionários.

#### 4.1 O TELETRABALHO ANTES E DURANTE A PANDEMIA

O teletrabalho, enquanto modalidade laboral, integrava o cenário profissional antes da pandemia de Covid-19, sendo adotado por algumas empresas como uma alternativa para otimizar recursos e proporcionar maior flexibilidade aos colaboradores.

Em março de 2020 o Governo Federal, seguindo orientações da OMS, declara estado de pandemia no país ante o alastramento do vírus SarsCov2, que transmite a covid-19 de forma global, a partir de então as relações de trabalho como antes conhecidas foram drasticamente alteradas, inclusive, muitas dessas alterações ainda estão passando (FERNANDES, 2023, p. 123).

A declaração de pandemia emitida pelo Governo Federal, em consonância com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu o ponto de partida de um período de transformação profunda nas relações de trabalho a nível global. É necessário mencionar que, a adoção de medidas restritivas e de distanciamento social impulsionou a migração abrupta de diversas atividades laborais para o ambiente digital, o que resultou em um aumento significativo do teletrabalho.

Em resposta às exigências da OMS, a MP nº. 927, datada de 22 de março de 2020, instituiu o teletrabalho de forma transitória, permitindo sua implementação sem a necessidade de concordância explícita do empregado. Especificamente, em seu Art. 3º<sup>16</sup> ao prever o teletrabalho como uma das medidas possíveis para enfrentar os efeitos econômicos da pandemia e preservar o emprego e a renda, refletiu a adaptação da legislação trabalhista brasileira frente à emergência de saúde pública.

A inclusão do teletrabalho neste contexto evidencia o reconhecimento de sua flexibilidade como uma alternativa viável para garantir a continuidade das atividades laborais, sem a necessidade de deslocamentos presenciais, que poderiam gerar aglomerações e agravar

---

<sup>16</sup> Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho; [...]

o risco de contaminação pelo vírus. Além disso, demonstra uma tentativa de balancear a proteção da saúde pública e a manutenção da economia, permitindo que empregadores adotassem o teletrabalho de forma temporária e emergencial.

Por outro lado, ao prever essa possibilidade de forma temporária e de adaptação às novas circunstâncias, o dispositivo também evidenciava as limitações do teletrabalho, principalmente em setores e atividades que exigem a presença física do trabalhador. Portanto, a adoção dessa medida, mesmo sendo emergencial, sinalizou uma transformação nas relações laborais e a necessidade de reconfigurar a jornada e a forma de execução das atividades profissionais.

Sucessivamente, o Art. 4<sup>17</sup> da MP nº 927/2020 trouxe uma flexibilização nas relações de trabalho, permitindo que o empregador, durante o estado de calamidade pública, altere o regime de trabalho de seus empregados para o teletrabalho ou trabalho remoto sem a necessidade de acordo prévio, seja individual ou coletivo. Ao permitir que o empregador decida unilateralmente pela mudança para o teletrabalho ou outro tipo de trabalho a distância, a norma evidencia a necessidade de uma resposta rápida e eficaz para garantir a continuidade das atividades produtivas, ao mesmo tempo em que preserva a saúde dos trabalhadores.

A medida representa um marco na adaptação das relações de trabalho a um cenário de emergência, onde a formalidade tradicional cede espaço à flexibilidade, sempre que voltado à superação dos desafios impostos pela crise sanitária. Além disso, a possibilidade de retorno ao regime presencial, também sem a necessidade de negociações formais, demonstrou a transitoriedade dessa medida e o caráter excepcional da situação.

Constata-se que a MP buscou equilibrar as demandas de saúde pública com a necessidade de manutenção da atividade econômica, ainda que em um contexto de excepcionalidade. Contudo, tal flexibilização gerou discussões sobre os direitos dos trabalhadores, especialmente no que tange à ausência de acordos prévios e à proteção contra eventuais abusos por parte dos empregadores.

Posteriormente, com a expiração da MP em questão, a legislação sobre teletrabalho foi ajustada, exigindo que as mudanças para o regime remoto fossem feitas com base no acordo mútuo e formalizado por aditivo contratual. *A posteriori*, a MP nº 1.046, de 28 de abril de 2021, introduziu novas flexibilidades, permitindo alterações unilaterais do regime de trabalho presencial para o teletrabalho por parte do empregador, com um prazo de vigência de 120 dias.

---

<sup>17</sup> Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Enfatiza-se, que o intuito da MP foi mitigar os impactos econômicos das medidas de isolamento social e preservou a continuidade do emprego durante a crise.

Ao analisar comparativamente, é plausível afirmar que a MP nº 1.046/21 e a MP nº 927/20 evidenciam a necessidade de adaptação legislativa e organizacional frente a uma realidade em rápida transformação. De forma adicional, a MP nº 1.046/21 permitiu que o empregador pudesse alterar o regime de trabalho sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, bastando uma comunicação prévia de 48 horas e a formalização contratual da mudança.

O Art. 3º<sup>18</sup> da referida MP, particularmente, seu inciso § 1º complementa a definição de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, esclarecendo que essas modalidades envolvem a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias da informação e comunicação. Em outras palavras, delimita as características dessas formas de trabalho e diferencia-as do trabalho externo, para o qual as regras são diferentes, conforme o Art. 62 da CLT.

Dispõe ainda o Art. 3º § 2º da MP nº 1.046/21 que “A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico” (BRASIL, 2021, s/p). Vale mencionar, que no período em que a CLT ainda não tinha especificado um prazo para a formalização de contratos referentes à mudança para o teletrabalho, a MP determinou que tais mudanças deveriam ser formalizadas por contrato escrito, que pode ser assinado previamente ou no prazo de trinta dias após a alteração do regime de trabalho.

No que tange à infraestrutura necessária para o teletrabalho, o Art. 75-D da CLT estabelece que a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e pela provisão da infraestrutura necessária para que o empregado desempenhe suas funções será determinada por meio de contrato escrito entre as partes, ou seja, empregado e empregador. Por outro lado, a Medida Provisória nº 1.046/21, que também regulou aspectos do teletrabalho durante o período de calamidade pública, impôs ao empregador a responsabilidade pela disponibilização desses

---

<sup>18</sup> Art. 3º - O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943.

recursos, caso o empregado não possua os equipamentos necessários para o desempenho de suas atividades.

Além disso, caso o empregador não forneça a estrutura e os equipamentos exigidos para que o empregado realize suas funções no regime de teletrabalho, o § 4º, inciso II, do Art. 3º da mencionada MP determina que o trabalhador permanecerá em sua residência, sendo este período considerado como tempo à disposição do empregador, com todas as implicações legais que tal situação acarreta.

No que se refere à questão da prontidão e sobreaviso, é importante destacar que, conforme o Art. 3º, § 5º da MP nº 1.046/21, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho regular do empregado não configura como tempo à disposição do empregador, salvo se houver previsão específica nesse sentido em acordo individual ou coletivo. Assim, este dispositivo visa resguardar a limitação do tempo de trabalho, evitando que o período fora da jornada laboral seja computado como tempo de espera ou disponibilidade, salvo se formalmente acordado entre as partes.

A interação do empregado por meio de aplicativos de mensagens instantâneas e plataformas de videoconferência, como *WhatsApp*, não configura, por si só, tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo se houver previsão expressa nesse sentido no contrato de trabalho. Ademais, os trabalhadores submetidos ao regime de *home office* estão dispensados do controle formal de jornada, uma vez que sua atividade se orienta por critérios de produtividade e autonomia na gestão do tempo.

Antes da pandemia, o trabalho remoto era considerado uma opção limitada, adotada principalmente por empresas tecnológicas ou em situações excepcionais. Todavia, a emergência sanitária global forçou a adoção massiva desse modelo, revelando vantagens significativas, como maior flexibilidade para os colaboradores e redução de custos para as empresas.

A pandemia acelerou a digitalização dos processos empresariais e fomentou o uso de tecnologias que viabilizam o trabalho remoto, como plataformas de comunicação, softwares de gestão e armazenamento em nuvem, tornando o teletrabalho mais eficiente e produtivo (Silva; Santos; Pereira, 2021).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), menos de 5% da força de trabalho global utilizava o modelo de trabalho remoto de forma regular antes de 2020 (OIT, 2022). Esse número aumentou drasticamente com as medidas de isolamento social adotadas em resposta à crise sanitária global.

A rápida transição para o teletrabalho durante a pandemia expôs desigualdades digitais significativas. De acordo com a OIT, trabalhadores em países desenvolvidos tiveram mais

facilidade em migrar para o trabalho remoto devido à infraestrutura tecnológica superior e ao acesso mais amplo à internet de alta velocidade (ILO, 2022). Em contraste, muitos trabalhadores em países em desenvolvimento enfrentaram dificuldades para se adaptar, devido à falta de recursos digitais.

A OIT também destaca que, durante a pandemia, o teletrabalho foi uma ferramenta crítica para preservar empregos e garantir a continuidade das operações comerciais. Segundo seu relatório "Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond", o trabalho remoto ajudou a mitigar os impactos econômicos da pandemia, permitindo que milhões de pessoas continuassem empregadas durante as fases mais restritivas do isolamento social (ILO, 2022).

No entanto, a rápida adoção do teletrabalho também trouxe desafios significativos para empregadores e empregados. A OIT identificou que muitos trabalhadores enfrentaram dificuldades para equilibrar as demandas profissionais e pessoais, especialmente aqueles que não possuíam espaços adequados para o trabalho em casa (ILO, 2022). Essa falta de infraestrutura adequada pode impactar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores.

Além disso, a OIT aponta que o teletrabalho durante a pandemia aumentou a desigualdade de gênero. Mulheres, que tradicionalmente assumem uma parcela maior das responsabilidades domésticas e de cuidado, enfrentaram uma carga de trabalho significativamente maior durante esse período (ILO, 2022). Essa sobrecarga pode afetar negativamente a produtividade e a saúde mental.

A falta de regulamentação adequada também foi uma preocupação durante a pandemia. Muitos países tiveram que atualizar suas legislações trabalhistas rapidamente para incluir disposições sobre o teletrabalho, garantindo que os trabalhadores remotos tivessem os mesmos direitos e proteções que os trabalhadores presenciais (ILO, 2022).

Por fim, a OIT enfatiza a importância de políticas públicas que promovam a inclusão digital e garantam condições de trabalho seguras para todos os trabalhadores, independentemente de sua localização física. Isso inclui investimentos em infraestrutura digital, treinamento em habilidades digitais e regulamentações que protejam a saúde física e mental dos trabalhadores remotos (ILO, 2022).

## 4.2 O TELETRABALHO PÓS PANDEMIA

Após o transcorrer de três anos desde o início da pandemia de Covid-19, em maio de 2023, foi oficialmente declarado o término da Emergência de Saúde Pública de Importância

Internacional relacionada à doença, em virtude das melhorias substanciais observadas nos indicadores de saúde monitorados pela OMS (CAPRIOLI; WEYMER, 2024).

... com o fim do estado de calamidade pública, o Decreto nº 44.265/2023 (Distrito Federal, 2023) determinou que todos os servidores públicos do Distrito Federal em regime de teletrabalho deveriam retornar ao trabalho presencial em 27 de fevereiro de 2023. Nesse contexto, o retorno ao trabalho presencial foi marcado por uma mistura de sentimentos entre os servidores (FURTADO, 2025, p. 48).

Para alguns, a volta ao ambiente físico foi vista como uma oportunidade de fortalecer a colaboração e a cultura organizacional. No entanto, outros sentiram a resistência, uma vez que o teletrabalho proporcionou maior flexibilidade e qualidade de vida.

A evolução do trabalho remoto durante a pandemia e como vem sendo reconfigurado à medida que o mundo se adaptou ao pós-pandemia, visto que, antes da pandemia, o trabalho remoto era visto principalmente como uma opção para empresas tecnológicas ou para situações excepcionais. Para além de ser uma medida emergencial, o trabalho remoto trouxe à tona vantagens significativas, como a maior flexibilidade para os funcionários e a possibilidade de redução de custos para as empresas (GAMA, 2024, p. 18).

Muitas empresas, que anteriormente eram reticentes em adotar essa modalidade, se viram obrigadas a repensar seus modelos de gestão, a infraestrutura tecnológica e, especialmente, as formas de interação e produtividade. Além disso, como menciona Fernandes (2023), a transição não foi simples nem instantânea, e as mudanças provocadas pela pandemia continuam a impactar as dinâmicas laborais até o presente momento.

Evidencia-se que, embora o teletrabalho tenha sido visto como uma solução temporária durante a crise sanitária, consolidou-se como uma alternativa viável e, para alguns setores, uma prática permanente, cujos efeitos podem perdurar por mais tempo. Em oposição, a adaptação a essa nova realidade é um processo contínuo, que envolve ajustes nas normas trabalhistas, além de uma reconfiguração nas expectativas e habilidades dos trabalhadores e empregadores.

No pós-pandemia, muitas empresas reconfiguraram suas estratégias de trabalho, incorporando o modelo remoto ou híbrido como uma opção permanente, permitindo maior flexibilidade aos trabalhadores e reduzindo custos operacionais para os empregadores. Esse modelo tornou-se essencial para a adaptação às novas exigências do mercado e às demandas dos profissionais por maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Silva; Santos; Pereira, 2021).

Esse modelo híbrido, que combina trabalho presencial e remoto, emergiu como a principal alternativa no período pós-pandêmico, pois possibilita a interação social e colaboração

presencial sem abrir mão da autonomia proporcionada pelo teletrabalho (Ferreira; Almeida, 2020).

A flexibilidade de horários e o potencial de economia com infraestrutura física tornaram-se fatores-chave para as organizações repensarem seus modelos operacionais. O teletrabalho deixou de ser apenas uma medida emergencial e passou a ser reconhecido como uma alternativa viável e estratégica para o futuro das relações laborais. Salienta-se que, a regulamentação do teletrabalho está em constante evolução, demandando que as empresas adaptem suas políticas para atender às novas necessidades de seus colaboradores.

Tal adaptação envolve, portanto, a revisão das condições de trabalho domiciliares, de modo a garantir a segurança dos funcionários e prevenir lesões ou problemas de saúde decorrentes do uso inadequado de mobiliário e equipamentos. Dessa forma, a atualização das normas relacionadas à saúde no trabalho torna-se imprescindível, a fim de assegurar que a proteção aos trabalhadores seja mantida em todos os ambientes de trabalho.

A experiência do teletrabalho durante a pandemia evidenciou a capacidade das empresas de oferecer alternativas de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, passou a ser vista como um diferencial competitivo significativo, especialmente em um cenário em que a retenção e atração de talentos se tornam cada vez mais desafiadoras. Assim, ao se voltarem para um modelo híbrido, que combina o trabalho presencial e remoto, as organizações são capazes de proporcionar o melhor de ambos os mundos, conciliando a flexibilidade de horários com a interação presencial.

Além de permitir que as empresas se adaptem às necessidades diversificadas de seus colaboradores, amplia as possibilidades de recrutamento, visto que as barreiras geográficas para o trabalho remoto são praticamente inexistentes. Portanto, o futuro do trabalho tende a caminhar na direção de um modelo híbrido, cuja flexibilidade e adaptabilidade serão determinantes para o sucesso organizacional e a competitividade no mercado.

Uma das principais preocupações no contexto do teletrabalho pós-pandemia é a regulamentação dessa modalidade, especialmente no que diz respeito a direitos trabalhistas, jornada de trabalho e ergonomia no ambiente doméstico (Oliveira; Martins, 2021).

No contexto pós-pandemia, as empresas passaram a investir mais na capacitação dos trabalhadores para o teletrabalho, incluindo treinamentos sobre o uso de ferramentas digitais, gestão do tempo e boas práticas para manter a produtividade e o bem-estar (Silva; Santos; Pereira, 2021).

De acordo com Silva (2024), as principais atualizações legislativas relacionadas ao teletrabalho incluem a possibilidade do modelo híbrido, controle de jornada e definição de responsabilidades com despesas.

Com o fim das restrições sanitárias e a retomada das atividades presenciais, muitas empresas começaram a repensar suas estratégias de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho deve se consolidar como uma modalidade permanente em muitos setores, combinando flexibilidade com segurança ocupacional (ILO, 2023). Esse movimento reflete uma mudança estrutural no mundo do trabalho, que agora precisa se adaptar às demandas dos trabalhadores por maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A OIT destaca que, para que o teletrabalho se torne sustentável a longo prazo, é necessário desenvolver políticas que garantam a igualdade de oportunidades. Em seu relatório "The future of telework beyond the pandemic", a organização alerta que trabalhadores com acesso limitado à tecnologia e à conectividade digital podem enfrentar dificuldades para se manterem competitivos no mercado de trabalho (ILO, 2023). Esse cenário ressalta a importância de investimentos em inclusão digital para reduzir as desigualdades sociais.

Além disso, a OIT enfatiza a necessidade de regulamentações claras para proteger os direitos dos teletrabalhadores. Entre as principais preocupações estão a garantia de desconexão, a proteção da saúde mental e a prevenção de sobrecarga de trabalho (ILO, 2023). Essas medidas são essenciais para evitar o esgotamento profissional e promover o bem-estar dos trabalhadores remotos.

A transformação digital também deve ser acompanhada de investimentos em treinamento e capacitação profissional. De acordo com a OIT, trabalhadores precisam desenvolver novas habilidades para se adaptarem a ambientes de trabalho híbridos e digitais, incluindo competências tecnológicas, habilidades de comunicação virtual e gestão do tempo (ILO, 2023). Essa preparação é fundamental para garantir a produtividade e a competitividade no mercado global.

A sustentabilidade ambiental é outro aspecto que ganha relevância no contexto pós-pandemia. A OIT destaca que o teletrabalho pode reduzir a pegada de carbono das empresas, diminuindo a necessidade de deslocamentos diários e o consumo de energia em grandes escritórios (ILO, 2023). No entanto, essa vantagem só será plenamente realizada se os trabalhadores adotarem práticas sustentáveis em seus ambientes domésticos.

A saúde mental continua a ser uma prioridade para a OIT no contexto do teletrabalho. Estudos indicam que a falta de interação social e o isolamento prolongado podem ter impactos

negativos na saúde psicológica dos trabalhadores, aumentando os níveis de estresse e ansiedade (ILO, 2023). Para mitigar esses efeitos, as empresas devem promover estratégias de bem-estar e apoio psicológico contínuo.

Finalmente, a OIT reforça que o teletrabalho não deve ser visto apenas como uma alternativa emergencial, mas como uma oportunidade para reimaginar o futuro do trabalho. Isso inclui a criação de políticas inclusivas que garantam a igualdade de oportunidades, a proteção dos direitos trabalhistas e o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis e seguros, tanto no escritório quanto em casa (ILO, 2023).

## 5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho revela um modelo atemporal e flexível. Diferentemente do trabalho presencial, em que há a compra de tempo do empregado pelo empregador, no teletrabalho o que se adquire é essencialmente a entrega de resultados, o que impõe novas formas de organização e de controle da atividade laboral (STÜRMER; FINCATO, 2020).

O teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro”, sem dissociar prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço e custos, compartilhando benefícios e contribuindo com a sustentabilidade econômica, ambiental e social. Atitudes estas consideradas estratégias essenciais na atualidade, visto o crescimento exacerbado da humanidade e o consumo ilimitado em meio aos riscos de deficiência das reservas naturais, procurando atender as necessidades presentes sem comprometer garantias às gerações futuras. (SOBRATT, 2013, p.72)

Ao permitir a redução de custos operacionais e o uso mais racional de recursos, contribui não só para a competitividade no mercado, mas também para um modelo de negócio que considera as limitações ambientais e as necessidades das gerações futuras. Conjuntamente, a expansão do empregador para além dos limites físicos tradicionais remete uma transformação profunda no mundo do trabalho, impulsionada pela comunicação e pela tecnologia.

A descentralização e a ramificação do poder empregatício permitem que sua influência alcance qualquer local onde a conectividade viabilize a prestação laboral. Com isso, ressignifica a própria noção de subordinação e, conseqüentemente, as formas de remuneração, que migram do modelo clássico baseado na mensuração temporal da jornada para um sistema orientado pela produtividade (SANTOS, 2021).

Por outro lado, a flexibilização decorrente pode ser interpretada como um avanço na medida em que favorece a autonomia do empregado, permitindo-lhe uma conciliação mais digna entre vida profissional e pessoal, concretizando, assim, uma demanda histórica de diversas categorias laborais.

O aumento da qualidade de vida do colaborador, que ao possuir mais tempo, e não precisar preocupar como por exemplo; com quem deixar o filho, com o horário de chegada e saída do trabalho, com a maior flexibilidade tem-se o aumento de produtividade do colaborador, o qual terá mais tempo para executar suas atividades, pois esse empregado não gasta tempo com deslocamento ao trabalho e nem energia emocional apresentando assim uma maior qualidade ao desenvolver as atividades, o que claramente se apresenta como uma vantagem tanto para empregado como para empregador, conforme pesquisa citada abaixo (ALVES; REZENDE, 2021, p. 30).

Neste sentido, com a maior flexibilidade tem-se o aumento de produtividade do colaborador, o qual terá mais tempo para executar suas atividades, pois esse empregado não gasta tempo com deslocamento ao trabalho e nem energia emocional, apresentando assim uma

maior qualidade ao desenvolver as atividades, o que claramente se apresenta como uma vantagem tanto para empregado como para o empregador.

No âmbito legislativo, o Art. 58<sup>19</sup> da CLT, particularmente o § 2º, alterado pela Lei nº. 13.467/17, dispõe que o tempo de deslocamento não é considerado tempo à disposição do empregador, ou seja, não deve ser computado como hora trabalhada. Dessa maneira, a eliminação do tempo de deslocamento favorece o aumento da produtividade, permitindo que o colaborador se dedique mais às suas atividades e, consequentemente, melhore a qualidade do trabalho realizado.

Neste sentido, a ausência da necessidade de deslocamento diário reduz custos com transporte e alimentação, além de contribuir para a diminuição do estresse causado pelo trânsito e pelas longas jornadas fora de casa (SOUZA, 2024).

Ainda na ótica da produtividade, possibilita trabalhar em um ambiente mais confortável e personalizado reduz distrações e melhora o desempenho. A autonomia concedida ao trabalhador também pode impactar positivamente sua motivação, uma vez que ele passa a ter maior controle sobre seu tempo e suas atividades diárias (OLIVEIRA; SANTOS, 2020).

Ademais, a ausência de barreiras geográficas viabiliza a prestação de serviços além dos limites municipais, regionais e até mesmo nacionais, tornando premente o fortalecimento de entidades internacionais que assegurem a efetividade dos contratos e garantam patamares mínimos de proteção ao trabalhador, sobretudo no que concerne aos direitos fundamentais e às condições laborais dignas (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Nos países que adotaram o teletrabalho, observou-se um aumento na produtividade, cuja eliminação do deslocamento até o local de trabalho proporciona benefícios diretos ao trabalhador, como a economia de tempo, o qual pode ser utilizado em outras atividades pessoais. Também contribui para a redução da emissão de gases poluentes e diminui os congestionamentos urbanos. Enquanto, para as empresas, isso se traduz em redução de custos com aluguel de imóveis, consumo de energia e água (SANTOS, 2021).

Sob essa ótica, a OTI apontou como principais benefícios o aumento da produtividade, a redução de custos para empregadores e empregados, a diminuição do tráfego urbano e uma melhora geral na qualidade de vida dos trabalhadores. Ademais, a flexibilidade proporcionada

---

<sup>19</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

pelo teletrabalho favoreceu a inclusão de diversos grupos sociais no mercado de trabalho, como mães com filhos pequenos, jovens, pessoas com deficiência e idosos, ampliando as oportunidades de inserção profissional e promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e divers (OIT, 2020).

O teletrabalho oferece diversas vantagens para empregadores e empregados, incluindo maior flexibilidade e redução de custos operacionais. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), essa modalidade de trabalho pode aumentar a satisfação dos funcionários e melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (ILO, 2023). Essa flexibilidade permite que os trabalhadores ajustem suas rotinas de acordo com suas necessidades, promovendo maior bem-estar e produtividade.

O teletrabalho também oferece benefícios econômicos para as empresas. Segundo a McKinsey & Company, organizações que adotam o trabalho remoto podem economizar significativamente em despesas de aluguel, manutenção e serviços de escritório, liberando recursos para inovação e crescimento (MCKINSEY & COMPANY, 2023). Essas economias podem ser reinvestidas em tecnologia e treinamento para fortalecer as equipes remotas.

Além disso, o teletrabalho pode aumentar a produtividade. Estudos da Fundação Getúlio Vargas (FGV) indicam que trabalhadores remotos frequentemente relatam maior eficiência em suas tarefas, devido à redução de interrupções e a ambientes de trabalho personalizados (FGV, 2023). Essa autonomia pode resultar em melhor desempenho e maior satisfação profissional.

Do ponto de vista empresarial, o teletrabalho reduz custos operacionais, como aluguel de espaços físicos, manutenção de escritórios e despesas com energia e mobiliário. Empresas que adotam essa modalidade podem ainda ampliar a captação de talentos, contratando profissionais qualificados independentemente de sua localização geográfica, o que favorece a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho (SILVA, 2020).

A redução do absenteísmo também é um benefício associado ao teletrabalho, pois trabalhadores que atuam remotamente têm menor exposição a doenças contagiosas e conseguem gerenciar melhor eventuais compromissos pessoais sem a necessidade de afastamentos formais. Além disso, a satisfação dos funcionários tende a ser maior, pois eles percebem um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que contribui para sua saúde mental e bem-estar (SANTOS, 2020).

A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho é vista como uma das suas principais vantagens. De acordo com a Harvard Business Review, essa modalidade oferece aos trabalhadores a liberdade de organizar suas rotinas, equilibrando melhor as responsabilidades profissionais e pessoais (HARVARD BUSINESS REVIEW, 2023). No entanto, essa

flexibilidade também pode criar desafios, como a dificuldade em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal.

Por fim, o teletrabalho pode ser um fator estratégico para a sustentabilidade, pois a redução do deslocamento impacta positivamente o meio ambiente, diminuindo emissões de poluentes e reduzindo o consumo de recursos naturais associados à infraestrutura física dos escritórios (SOUZA et al., 2024).

Apesar das vantagens evidentes do teletrabalho, a modalidade não é viável para todas as atividades, e algumas empresas enfrentam dificuldades na implementação devido à necessidade de acompanhamento constante das tarefas e à dependência de infraestrutura tecnológica avançada (Oliveira; Martins, 2021).

Quanto as desvantagens, conforme Almeida (2019, p. 16):

Para o teletrabalhador habitualmente associadas ao teletrabalho domiciliário são: o isolamento; a diminuição da capacidade de interação social; a redução da importância no seio da organização do beneficiário da atividade; a perda de oportunidades profissionais; a dificuldade em criar um ambiente de trabalho, devido, desde logo, às distrações existentes no domicílio; a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal; o enfraquecimento do sentido de lealdade para com o beneficiário da atividade e a possibilidade de aumento de adições, v.g., à comida, ao álcool e ao trabalho (ALMEIDA, 2019, p.16).

Evidencia-se que, embora o teletrabalho ofereça flexibilidade e autonomia, também pode gerar desafios significativos para a saúde mental e a produtividade do trabalhador. A falta de um ambiente estruturado, a ausência de interação social e a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional podem comprometer o bem-estar e a motivação, exigindo medidas organizacionais para mitigar seus impactos negativos.

Complementando, Santos (2020) alega que as desvantagens do teletrabalho envolvem diversos aspectos que podem impactar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Dentre as adversidades, o maior desafio é a dificuldade de conciliar a vida profissional e familiar, uma vez que interrupções frequentes podem comprometer o desempenho e a concentração. Além disso, o isolamento social e profissional pode levar ao enfraquecimento das relações interpessoais, reduzindo a integração e o engajamento dos trabalhadores com a equipe (SANTOS, 2020).

A dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal é uma realidade para muitos teletrabalhadores, levando ao aumento da carga de trabalho e ao surgimento de estresse e ansiedade. A flexibilidade excessiva pode resultar na ausência de limites entre trabalho e descanso, dificultando a desconexão e afetando a qualidade de vida do empregado (FARIA, 2020).

Também, a falta de estrutura e tecnologia adequadas tem o potencial de prejudicar a execução das tarefas e comprometer a qualidade do trabalho. Analogamente, a ausência de suporte técnico por parte das organizações pode dificultar a adaptação ao regime remoto, resultando em baixa eficiência operacional (SANTOS, 2020), completa Santos(2020) Outro desafio do teletrabalho está relacionado à infraestrutura inadequada, uma vez que nem todos os trabalhadores possuem um ambiente apropriado em casa, com boa conexão à internet, mobiliário ergonômico e equipamentos tecnológicos adequados, o que pode impactar negativamente sua produtividade e bem-estar (SANTOS, 2020).

Além disso, a comunicação e a colaboração entre equipes podem ser prejudicadas devido à falta de interações presenciais, o que pode dificultar a troca de informações e a resolução de problemas em tempo hábil. Esse cenário pode comprometer a eficiência das atividades e a coesão entre os membros da equipe (OLIVEIRA; SANTOS, 2020).

*A posteriori*, o aumento da carga de trabalho e a flexibilidade funcional podem gerar acúmulo de tarefas sem a devida compensação financeira, além da intensificação do trabalho com prazos reduzidos. Por conseguinte, é possível impactar negativamente a motivação dos trabalhadores, levando ao desgaste físico e mental (SANTOS, 2020).

No mesmo sentido, outro aspecto relevante é o aumento da vulnerabilidade à sobrecarga de trabalho, pois muitos profissionais acabam ultrapassando sua jornada normal devido à maior autonomia e à exigência de disponibilidade constante, o que pode comprometer sua saúde física e mental (FARIA, 2020).

Além disso, a falta de treinamento adequado pode comprometer a adaptação ao teletrabalho, dificultando a gestão do tempo e a utilização eficaz dos sistemas de comunicação e informação. Similarmente, a falta de critérios objetivos para a avaliação de desempenho também representa um entrave, tornando mais complexa a mensuração da produtividade dos colaboradores (SANTOS, 2020).

Contudo, Santos (2021, p. 15) menciona que “O Brasil tem dificuldade para a implementação deste gênero de trabalho, visto que as empresas mantêm uma gestão organizacional voltada para o trabalho presencial, acreditando que o controle sobre os empregados se dá de forma mais efetiva”. Reforçando esta afirmativa, Stürmer e Fincato (2020) alegam que em âmbito nacional, o Brasil, ainda que com atraso significativo quando comparado a outros países, especialmente da América do Sul, finalmente positivou regras específicas para o teletrabalho.

Do ponto de vista da gestão, a supervisão das atividades dos funcionários remotos pode ser desafiadora, pois a ausência do controle direto exige novas formas de acompanhamento e

avaliação do desempenho. A falta de um modelo claro de monitoramento pode levar a falhas na gestão do tempo e na entrega de tarefas (SILVA, 2020).

Além disso, o teletrabalho pode gerar desigualdades entre os funcionários, pois aqueles que possuem melhores condições em casa tendem a apresentar melhor desempenho em comparação aos que enfrentam dificuldades estruturais. Essa disparidade pode comprometer a equidade dentro da organização (OLIVEIRA; SANTOS, 2020).

A resistência organizacional ao teletrabalho pode dificultar sua implementação eficaz. Muitas empresas ainda operam com modelos tradicionais de gestão e apresentam dificuldades em estabelecer uma cultura corporativa que suporte essa modalidade de trabalho de forma eficiente e sustentável (SILVA, 2020).

A falta de reconhecimento e valorização do trabalho remoto pode ser um fator desmotivador para os funcionários, especialmente quando não há políticas claras que assegurem oportunidades iguais de crescimento profissional entre teletrabalhadores e aqueles que atuam presencialmente (SOUZA, 2024).

No mesmo sentido traz SANTOS (2020), por fim, a falta de reconhecimento profissional pode reduzir a motivação dos teletrabalhadores, uma vez que o distanciamento da cultura organizacional pode comprometer o senso de pertencimento (SANTOS, 2020). Portanto, a implementação do teletrabalho exige planejamento e estratégias para mitigar esses desafios, garantindo que os benefícios desse modelo sejam potencializados sem comprometer a qualidade de vida e a eficiência no desempenho das funções.

Assim, como observado, não só de vantagens ou desvantagens se apresenta o trabalho em home office, sendo que, empregado e empregador devem visualizar e planejar as demandas de trabalho a fim de definirem se é possível e benéfico ou não a realização do trabalho nessa modalidade, qual a melhor maneira de realizar, se tem espaço e equipamentos adequados a realização fora da empresa e quais fatores que podem ajudar ou atrapalhar na realização das atividades laborativas.

Ao mesmo tempo em que o teletrabalho traz consigo o aumento da produtividade, a redução de custos para empregador e empregados, a diminuição do tráfego automobilístico e a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, abrange o isolamento do funcionário, acarretando dificuldades para seu crescimento profissional e para a organização coletiva, a maior probabilidade de vazamento de dados e um gasto maior com equipamentos telemáticos.

Embora o teletrabalho ofereça benefícios, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, incluindo redução de deslocamento e custos operacionais, é essencial que a regulamentação assegure a proteção da privacidade e o direito à desconexão dos trabalhadores.

Enfatiza-se, que a ausência de uma regulamentação específica sobre a desconexão e a controvérsia sobre a responsabilidade do empregador quanto à infraestrutura e ao controle de jornada continuam sendo pontos críticos.

É imprescindível avaliar a relação entre empregador e empregado, uma vez que essa modalidade implica mudanças na forma de organização e controle das atividades laborais. Diferentemente do trabalho presencial, o teletrabalho exige a delimitação clara de responsabilidades, direitos e deveres, incluindo a gestão do tempo, a avaliação de desempenho e a disponibilidade de infraestrutura tecnológica. Assim, a efetividade dessa dinâmica depende do alinhamento entre as expectativas do empregador e as condições oferecidas ao empregado para a execução das tarefas remotamente.

Conforme analisado por Ferreira, Dias e Brasil (2022), o teletrabalho durante a pandemia trouxe impactos consideráveis para as mulheres, que passaram a acumular responsabilidades profissionais e domésticas no mesmo espaço, exacerbando desigualdades de gênero.

A segurança da informação é outro aspecto crítico. Com o uso de dispositivos pessoais para acessar redes corporativas, as empresas ficam mais expostas a ataques cibernéticos e violações de dados. Segundo a International Data Corporation (IDC), a segurança digital deve ser uma prioridade para organizações que adotam o teletrabalho (IDC, 2023).

O teletrabalho também pode dificultar a gestão de equipes. Segundo a Society for Human Resource Management (SHRM), a liderança à distância exige novas habilidades de comunicação e confiança para garantir que os funcionários permaneçam engajados e produtivos (SHRM, 2023). A falta de contato direto pode criar desafios para o desenvolvimento profissional e a construção de relacionamentos no ambiente de trabalho.

Por fim, a desigualdade digital permanece como um desafio central. De acordo com a OCDE, a falta de acesso à tecnologia e à internet de alta velocidade pode limitar as oportunidades para trabalhadores de baixa renda, ampliando as desigualdades sociais (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2023). Essa questão precisa ser abordada para garantir que todos os trabalhadores tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

De acordo com o estudo publicado na *Revista FT* (2023), empresas que investem em tecnologia, treinamento e na criação de uma cultura organizacional forte estarão bem posicionadas para prosperar em um mundo cada vez mais digital e interconectado.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formalização do teletrabalho, impulsionada pela pandemia de COVID-19, gerou transformações significativas nas relações laborais, com a adoção de medidas emergenciais e, posteriormente, alterou as regulamentações, como a Lei nº 14.442/2022. Assim sendo, a legislação brasileira reconheceu a necessidade de proporcionar segurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados, considerando as peculiaridades do trabalho remoto, como a flexibilidade no controle de jornada e a adequação das condições de trabalho.

Constatou-se que a regulação do teletrabalho trouxe à tona questões relacionadas à sobrecarga de trabalho e à responsabilidade do empregador, especialmente no que se refere à compensação de horas extras e ao uso de tecnologias para monitoramento da produtividade. No que diz respeito à saúde do trabalhador no contexto do teletrabalho, a CLT estabelece normas para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, mesmo em modalidades como o *home office*.

No entanto, a implementação de práticas adequadas de ergonomia e saúde no trabalho remoto é complexa, uma vez que muitos empregados não dispõem de condições ideais para realizar suas funções em casa, o que pode resultar em problemas físicos e mentais. Adicionalmente, o Art. 75-E da CLT reforça a obrigação do empregador de orientar os trabalhadores sobre as precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Não obstante, a responsabilidade do empregador, conforme estipulado pela legislação trabalhista, persiste no ambiente de teletrabalho, sendo necessário fornecer condições adequadas para garantir a saúde e segurança dos empregados, incluindo a disponibilização de mobiliário apropriado. Posteriormente, a adoção de medidas restritivas e de distanciamento social, somadas à necessidade de adaptação rápida às novas condições, impulsionou a migração de diversas atividades laborais para o ambiente remoto.

As empresas que inicialmente resistiam a esse modelo se viram obrigadas a reconsiderar seus modelos de gestão, infraestrutura tecnológica e formas de interação, o que foi facilitado por uma série de medidas legislativas, como a MP nº 927/2020, que permitiu a adoção temporária do teletrabalho sem a concordância explícita do empregado. A Reforma Trabalhista de 2017 e a MP nº 1.046/21 também ajudaram a flexibilizar a transição para o teletrabalho, exigindo regulamentação formal e garantindo a continuidade das atividades laborais.

Contudo, a transição para esse novo modelo não foi isenta de desafios, como a necessidade de adaptar a gestão de equipes, preservar a saúde mental dos trabalhadores e garantir a segurança dos dados e a eficácia do trabalho remoto. Quanto aos benefícios, o

teletrabalho ao proporcionar flexibilidade e autonomia, favorece a redução de custos operacionais e o aumento da produtividade, tanto para empregadores quanto para empregados.

A eliminação do deslocamento e a maior qualidade de vida dos trabalhadores são destacados como benefícios diretos, impactando positivamente a eficiência do trabalho. No entanto, surgem desafios significativos, como o isolamento social, a dificuldade de separar a vida pessoal da profissional, e a necessidade de infraestrutura tecnológica adequada. Portanto, a falta de regulamentação específica, especialmente no que se refere ao direito à desconexão e à responsabilidade do empregador sobre a infraestrutura, surge como um ponto crítico que exige atenção para garantir a eficácia do modelo de teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. E. L. *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar*. 2019. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2019.
- ALVES, A. A.; REZENDE, C. A. O trabalho home office e suas repercussões nas relações de emprego. 2021. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/5d7a4133-daec-4df2-9567-06c130891ace/content>. Acesso em: 19 fev. 2025.
- ALVES, M. F.; DUTRA, L. Z. Teletrabalho/home office: riscos quanto às condições de trabalho, impactos e responsabilidades dos empregadores. *Revista Jurídica*, Editora Mizuno, p. 1-35, 2022.
- AMERICAN HEART ASSOCIATION (AHA). The impact of prolonged sitting on cardiovascular health. 2023. Disponível em: <https://www.heart.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- AMERICAN OPTOMETRIC ASSOCIATION (AOA). Computer Vision Syndrome. 2023. Disponível em: <https://www.aoa.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- AMERICAN PHYSICAL THERAPY ASSOCIATION (APTA). Musculoskeletal disorders in remote work environments. 2023. Disponível em: <https://www.apta.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). Mental health support in remote work. 2023. Disponível em: <https://www.apa.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). The impact of workplace environments on mental health. 2023. Disponível em: <https://www.apa.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). Workplace lighting and mental health. 2023. Disponível em: <https://www.apa.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- AMERICAN SOCIETY OF HEATING, REFRIGERATING AND AIR-CONDITIONING ENGINEERS (ASHRAE). Thermal comfort and productivity. 2023. Disponível em: <https://www.ashrae.org>. Acesso em: 12 maio 2025.
- ANDRADE, João Marcelo Leite Mendes Santana. Teletrabalho: desafios e a nova realidade do Poder Judiciário brasileiro durante e no pós-pandemia. *Jus Navigandi*, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/teletrabalho-desafios-e-a-nova-realidade-do-poder-judiciario-brasileiro-durante-e-no-pos-pandemia/1537009257>. Acesso em: 22 fev. 2025.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. Reforma Trabalhista: enunciados aprovados – 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018. [S. l.]: ANAMATRA, 2018. 84 p.
- ARAÚJO, Y. R. S.; ROCHA, P. L. M. F. Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós-pandemia da COVID-19 no Brasil. *Revista Eletrônica OAB/RJ*, 2ª Edição Especial Projeto de Mentoria, 2020.

BEZERRA, Angelica Luiza Silva; MEDEIROS, Milena Gomes de. O teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19. *Argumentum*, v. 14, n. 3, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.ufes.br/argumentum/article/view/36941>. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRAGA, A. C.; TENÓRIO, A. P. M.; VITAL, R. L. Normas de saúde e segurança no trabalho remoto: considerações no contexto da seguridade social. *Conteúdo Jurídico*, 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/63135/normas-de-sade-e-segurana-no-trabalho-remoto-consideraes-no-contexto-da-seguridade-social>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000260/artigo-75c-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Regulamenta a informatização do processo judicial e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 19 dez. 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm). Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, 15 dez. 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1). Acesso em: 15 fev. 2025.

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, DF, 2022. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1) Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 6 fev. 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm). Acesso em: 30 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 2020. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2020/lei-14020-6-julho-2020-790388-norma-atualizada-pl.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/14151.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14151.htm). Acesso em: 19 fev. 2025.

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, DF, 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: 15 fev. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 abr. 2021. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 abr. 2021. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre medidas trabalhistas alternativas para enfrentamento de estado de calamidade pública. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 mar. 2022. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 1108, de 2022: altera a CLT - auxílio-alimentação e teletrabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2022. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1º abr. 2020. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021. Consolida normas sobre registro de jornada e sistemas de ponto eletrônico. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 nov. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/portaria-no-671-de-8-de-novembro-de-2021-compilada-20-10-2023.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5.581, de 2020. Dispõe sobre o teletrabalho e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2020. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>>. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. Secretaria-Geral da Presidência da República. Medida Provisória moderniza legislação sobre teletrabalho. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2022/marco/medida-provisoria-moderniza-legislacao-sobre-teletrabalho>. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº XXXXX-XX.XXXX.5.02.XXXX. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Teletrabalho e a pandemia no Brasil: uma análise durante e após a COVID-19. *Revista de Direito do Trabalho*, 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230917>. Acesso em: 22 fev. 2025.

COSTA, L. V. A.; MADER, R. M. S. A eminência das tecnologias disruptivas e os desafios na aplicação do direito do trabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 10, n. 11, p. 3568–3579, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i11.16912. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/16912>. Acesso em: 18 fev. 2025.

ENVIRONMENTAL PROTECTION AGENCY (EPA). Indoor air quality in work environments. 2023. Disponível em: <https://www.epa.gov>. Acesso em: 12 maio 2025.

FARIA, R. A. Teletrabalho e home office: vantagens e desvantagens no contexto da pandemia COVID-19. *Trabalho de Conclusão de Curso* (Graduação em Direito) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstreams/b3d7b3fa-b615-4181-8e18-c9f7a460e525/download>. Acesso em: 23 fev. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal. *Revista de Direito do Trabalho*, 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208259/2020\\_feliciano\\_guilherme\\_teletrabalho\\_saude.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208259/2020_feliciano_guilherme_teletrabalho_saude.pdf?sequence=1). Acesso em: 22 fev. 2025.

FELICIANO, Marcos; PASQUALETO, Ana. Normas de saúde e segurança no trabalho remoto: considerações no contexto da seguridade social. *Conteúdo Jurídico*, 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/63135/normas-de-sade-e-segurana-no-trabalho-remoto-consideraes-no-contexto-da-seguridade-social>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FELIPPE, G. C. A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2018.

FERNANDES, I. E. S. O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 118-136, jan./jun. 2023.

FERREIRA, Diego Ribeiro de Meneses. Meio ambiente do trabalho pós-pandemia: impactos da virtualização e da hiperconexão laboral e o direito à desconexão. *Revista Tópicos*, 15 ago. 2024. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/meio-ambiente-do-trabalho-pos-pandemia-impactos-da-virtualizacao-e-da-hiperconexao-laboral-e-o-direito-a-desconexao>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FERREIRA, G. H.; ALMEIDA, H. J. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho dos servidores públicos? *Revista do Serviço Público*, v. 71, n. 4, p. 789-814, 2020.

FERREIRA, J. A importância da segurança cibernética no teletrabalho. *Revista Brasileira de Segurança do Trabalho*, v. 5, n. 2, p. 42-56, 2023.

FERREIRA, João; SILVA, Maria; PEREIRA, Carlos. Teletrabalho e home office: desafios jurídicos e implicações na legislação trabalhista. *Conteúdo Jurídico*, 2023. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/66847/teletrabalho-e-home-office-desafios-juridicos-e-implicacoes-na-legislacao-trabalhista>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DIAS, Aurora de Nazaré Fernandes; BRASIL, Luiza Arruda Câmara. Meio ambiente de trabalho: impactos do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. *Revista LTr*, mar. 2022. Disponível em: <https://ltreditoria.com.br/blogs/revista-ltr/meio-ambiente-de-trabalho-impactos-do-teletrabalho-durante-a-pandemia-no-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FIGUEIREDO, E. et al. Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021. DOI: 10.5935/rpot/2021.2.21642. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>. Acesso em: 16 jan. 2025.

FINCATO, D. P.; KROST, O. Telework: origins and challenges after Covid-19. *Revista da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, Porto Alegre*, v. 4, n. 7-8, p. 203-227, jan./dez. 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). Impactos do teletrabalho na produtividade. 2023. Disponível em: <https://www.fgv.br>. Acesso em: 12 maio 2025.

FURTADO, C. C. A viabilidade do retorno ao teletrabalho: um estudo de caso de três órgãos do Poder Executivo do Distrito Federal. 2024. 197 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2025.

GAMA, L. R. Trabalho remoto e presencial no pós-pandemia: um olhar sobre culturas organizacionais. 2024. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Públicas) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Bauru, 2024.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HARVARD BUSINESS REVIEW. Managing remote teams effectively. 2023. Disponível em: <https://hbr.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

HARVARD BUSINESS REVIEW. The psychological effects of remote work. 2023. Disponível em: <https://hbr.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

HARVARD MEDICAL SCHOOL. The mental health impact of social isolation. 2023. Disponível em: <https://hms.harvard.edu>. Acesso em: 12 maio 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. 11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/1958-11-dos-trabalhadores-estiveram-em-trabalho-remoto-em-2020-no-brasil>. Acesso em: 19 fev. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Impacto econômico do teletrabalho no Brasil. 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL DATA CORPORATION (IDC). Digital security for remote work. 2023. Disponível em: <https://www.idc.com>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). Ergonomics guidelines for remote work. 2022. Disponível em: <https://www.iea.cc>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). Guidelines for healthy remote work. 2022. Disponível em: <https://www.iea.cc>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Balancing work and family in the digital age. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Balancing work-life in the digital age. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Building sustainable work environments. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Digital inclusion in the workplace. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Digital inequalities in the workplace. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Gender equality in telework. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Protecting workers' rights in the digital economy. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Skills for the future of work. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Telework and mental health. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Teleworking during the COVID-19 pandemic. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of telework beyond the pandemic. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of work in a post-pandemic world. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Working from home: Opportunities and challenges. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Workplace mental health and telework. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

LANTYER, Victor Habib. Home office e teletrabalho no Brasil: guia completo da nova legislação. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/397715/home-office-e-teletrabalho-no-brasil-guia-completo-da-nova-legislacao>. Acesso em: 22 fev. 2025.

MACHADO, Henrique. Falta de lei sobre segurança do trabalho e home office gera insegurança jurídica. Consultor Jurídico, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jun-24/falta-de-lei-sobre-seguranca-do-trabalho-e-home-office-gera-inseguranca-juridica/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da reforma trabalhista à Lei n. 14.442/2022. Revista de Direito do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231054>. Acesso em: 22 fev. 2025.

MAURO, L. de S.; KRUG, S. B. F.; POHL, H. H. Qualidade de vida no trabalho e no teletrabalho: estudo em uma instituição federal de educação. Caderno Pedagógico, [S. l.], v. 22, n. 1, p. e13489, 2025. DOI: 10.54033/cadpedv22n1-171. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/13489>. Acesso em: 19 fev. 2025.

MCKINSEY & COMPANY. The future of remote work. 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com>. Acesso em: 12 maio 2025.

NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION (NFPA). Electrical safety in home offices. 2023. Disponível em: <https://www.nfpa.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

OLIVEIRA, D. S.; MARTINS, E. F. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19 e os desafios para a saúde do trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, e20210030, 2021.

OLIVEIRA, M. S.; SANTOS, A. L. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 18, n. 4, p. 723-738, out./dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhncPvz6fGwdkcFyvLc/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul. 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)>. Acesso: 16 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O teletrabalho e a sua regulamentação: aspectos positivos e desafios. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://unric.org/pt/oit-e-oms-defendem-mudancas-cruciais-para-protger-quem-teletrabalha/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Teletrabalho saudável e seguro: orientações para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores remotos. Genebra: OIT/OMS, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/171273-oit-e-oms-divulgam-documento-de-orientação-sobre-teletrabalho-saudável>. Acesso em: 23 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Health impacts of long working hours. 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 12 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health and working conditions. 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 12 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório sobre mudanças necessárias para proteger a saúde dos profissionais em trabalho remoto. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://academiamedica.com.br/blog/oms-divulga-relatorio-sobre-mudancas-necessarias-para-protetger-a-saude-de-profissionais-em-trabalho-remoto>. Acesso em: 23 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Digital inequalities in the workplace. 2023. Disponível em: <https://www.oecd.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

PINHEIRO, N. M. O teletrabalho em tempos de pandemia da COVID-19. 2022. 57f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Lavras, Lavras-MG, 2022.

PITOMBO, Cristiane Rosa. A responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho no regime de teletrabalho. *Revista de Direito*, v. 1, n. 1, p. 130-145, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/22391/20397>. Acesso em: 22 fev. 2025.

Revista FT. Uma análise do impacto do teletrabalho e de políticas de flexibilidade no ambiente de trabalho: benefícios, desafios e melhores práticas. *Revista FT*, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/uma-analise-do-impacto-do-teletrabalho-e-de-politicas-de-flexibilidade-no-ambiente-de-trabalho-beneficios-desafios-e-melhores-praticas/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

SANTOS, A. F. dos; SILVA, L. L.; OLIVEIRA, M. V. de. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

SANTOS, A. K. M. O avanço do Teletrabalho no Brasil. 2021. 29 e 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33348>>. Acesso: 16 jan. 2025.

SANTOS, T. O. Vantagens e desvantagens do teletrabalho no serviço público. *Trabalho de Conclusão de Curso* (Graduação em Administração Pública) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2020. Disponível em: [https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3544/1/TCC\\_%20TIAGO%20OLIVEIRA%20DOS%20SANTOS%20\\_2020.pdf](https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3544/1/TCC_%20TIAGO%20OLIVEIRA%20DOS%20SANTOS%20_2020.pdf). Acesso em: 23 fev. 2025.

SILVA, A. C. S.; TIBALDI, S. D. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. *Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos*, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 176–200, 2018. DOI: 10.21680/1982-310X.2018v11n1ID15323. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>>. Acesso em: 15 fev. 2025.

SILVA, A. L. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 18, n. 4, p. 739-750, out./dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

SILVA, A. L.; SANTOS, B. F.; PEREIRA, C. D. O teletrabalho na pandemia da COVID-19: uma nova armadilha do capital? *Sociologias*, v. 23, n. 56, p. 282-309, 2021.

SILVA, Andréia Ana Paula da. Atualizações do teletrabalho após a pandemia: transformações e desafios. *Jus.com.br*, 2024. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/111318/atualizacoes-do-teletrabalho-apos-a-pandemia-transformacoes-e-desafios>. Acesso em: 22 fev. 2025.

SOARES, Inês. Trabalho remoto e direito: mapeando a produção normativa em pandemia. *Revista Direito e Práxis*, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/DHRvFmST3QmNMh9MSLJM3Sh/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SHRM). Building trust in remote work environments. 2023. Disponível em: <https://www.shrm.org>. Acesso em: 12 maio 2025.

SOUSA, D. D. S.; CAMMAROSANO, M. Trabalho remoto e suas implicações na saúde do trabalhador. *Revista Interface Tecnológica*, v. 20, n. 2, 2023. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1809>. Acesso em: 23 fev. 2025.

SOUZA, G. O.; DORNELAS, M. A.; VALADÃO, D. N.; TERRA, J. M. Vantagens e desvantagens do teletrabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Ciências Sociais Aplicadas*, v. 28, n. 138, set. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-uma-revisao-sistematica-da-literatura/>. Acesso em: 23 fev. 2025.

STANFORD UNIVERSITY. The effects of digital overexposure on mental health. 2023. Disponível em: <https://www.stanford.edu>. Acesso em: 12 maio 2025.

STÜRMER, G.; FINCATO, D. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). *Direito do Trabalho na Crise da Covid-19*. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

THOM, J. B. S. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil e a Reforma Trabalhista. 2017. 31f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro Universitário de Maringá, Maringá, Paraná, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Noise and health. 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 12 maio 2025.

ZAVANELLA, F.; CAMARGO PINTO, L. O. 22 anos da SOBRATT: a evolução do teletrabalho - Tomo I. 1. ed. São Paulo: Lacier, 2021.