



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**  
**PRÓ - REITORIA DE GRADUAÇÃO**  
**ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO**  
**NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA**  
**ARTIGO CIENTÍFICO**

**IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**  
**A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL**

**ORIENTANDA - GABRIELA NERES DA SILVA**  
**ORIENTADOR - PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA**

**GOIÂNIA-GO**

**2022**

GABRIELA NERES DA SILVA

**IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**  
A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito , Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS). Prof. Orientador - Prof. Dr. Gil César Costa de Paula.

GOIÂNIA-GO

2022

GABRIELA NERES DA SILVA

**IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**  
**A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL**

Data da Defesa: 30 de novembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador Prof. Dr. Gil César Costa de Paula Nota:

---

Examinador Convidado Prof. Edson Lucas Viana Nota:

Dedico o presente artigo aos meus pais e minha irmã.

Agradeço primeiramente a Deus por ter me concedido a graça de conseguir bolsa para este curso e por ter me sustentado e fortalecido nos desafios que surgiram no decorrer deste caminho . Agradeço aos meus pais Cirêne e Edivaldo por terem sido sempre meu porto seguro e maiores incentivadores e apoiadores a lutar por meus sonhos e objetivos. Agradeço a minha irmã Rafaela por ser tão parceira em tudo que necessito. Agradeço aos demais familiares que de forma direta e indireta me apoiaram. Meus sinceros agradecimentos também, aos professores da PUC-Goiás que colaboraram com minha formação durante toda esta trajetória, aos quais não citarei nomes, embora seja grata a todos.

## SUMÁRIO

RESUMO	3
1. INTRODUÇÃO	4
SEÇÃO I - O TELETRABALHO NO BRASIL E COMO VEM SENDO FEITA SUA APLICAÇÃO	6
SEÇÃO II - COMO A COVID-19 TEM AFETADO A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E SEUS REFLEXOS NO MEIO JURÍDICO TRABALHISTA	11
4. CONCLUSÃO	14
3. REFERÊNCIAS	15

## RESUMO

O presente artigo abordou o tema impactos da COVID-19 nas relações de trabalho: a tendência do teletrabalho, tendo como objetivo analisar no contexto jurídico, a tendência do teletrabalho permanecer sendo realizado no Brasil após sua implantação de maneira repentina com o surgimento da COVID-19, demonstrando as principais dificuldades e desafios para os empregados que permanecerão em *home office* no pós-pandemia, incluindo análise do vínculo familiar e ainda discorrendo sobre os impactos dos problemas psicológicos desenvolvidos durante esse período de baixa interação social e acúmulo de funções, no rendimento do trabalho e como isso tem afetado o meio jurídico na relação empregatícia e apontando as mudanças na legislação trabalhista para a adaptação a essa tendência dos empregados permanecerem em teletrabalho. A metodologia utilizada na elaboração do artigo envolveu o método indutivo e a pesquisa bibliográfica, que se trata do estudo da bibliografia de acesso público, relacionada ao tema abordado, podendo ser filmada, escrita, dita, publicada.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; COVID-19; Relações Trabalhistas; Legislação.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente Artigo discorre sobre os impactos da COVID-19 nas relações de trabalho e a tendência da permanência do teletrabalho no Brasil, com análise dos obstáculos existentes para essa continuidade à luz da legislação vigente no Brasil.

O teletrabalho tem previsão legal desde a Consolidação das Leis Trabalhistas, que em seu artigo 6º, já permitia essa modalidade. Porém, era vista como algo futurista e que vinha sendo praticado ao longo dos anos de forma gradativa e sutil.

Foi então que, com o surgimento da pandemia de COVID-19, houve uma urgência em colocar em prática essa forma de labor, pois houve durante o período mais grave da doença a restrição de circulação de pessoas nas ruas, e com isso, as empresas e órgãos públicos viram-se obrigados a transferir todos os serviços possíveis para o *home office*.

Nesses dois anos de *home office*, segundo pesquisa da Fundação Dom Cabral, a continuação do trabalho remoto aponta alguns desafios: para 20,6% das pessoas, o maior problema é a perda de convívio social, além da maior carga de trabalho no modelo remoto (24%) e dificuldades com demandas pessoais (14%). Serão igualmente observadas na pesquisa, doutrina e jurisprudência acerca dessas adaptações do empregado e empregador ao regime de teletrabalho, bem como pesquisa bibliográfica brasileira para um melhor estudo sobre formas de contribuir com melhorias para ambas as partes da relação empregatícia nessa adaptação.

Serão abordados também, os impactos psicológicos que surgiram com o isolamento social que o teletrabalho ocasiona, bem como a sobrecarga de funções e o descompasso na jornada de trabalho, já que, de acordo com a Medida Provisória nº 1.108/22 que foi editada em virtude da necessidade de regulamentação prática do trabalho remoto, não se aplicava a este o regime das 8:00 horas de trabalho diárias, como na modalidade de trabalho presencial, podendo ser prestado serviço por produção ou por tarefa, fazendo com que possa haver maior cobrança por parte do empregador.

A seção I irá abordar os principais desafios encontrados durante o *home office* e como essa forma de trabalho ocasionou transformações nas relações trabalhistas e familiares de modo a analisar as situações que surgiram nesse meio.

A segunda seção tratará das mudanças ocorridas na legislação trabalhista para amparar as novas situações que vieram a surgir com as adaptações para o teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 e as alterações na legislação já existente. Em especial na organização da Justiça do Trabalho para atender a estas demandas com a publicação de portarias regulamentando a prestação jurisdicional nesse âmbito.

Assim sendo, é de suma relevância a discussão do presente tema com a finalidade de contribuir para a área trabalhista e a sociedade de modo geral.

## SEÇÃO I - O TELETRABALHO NO BRASIL E COMO VEM SENDO FEITA SUA APLICAÇÃO

Com o surgimento da COVID-19, o mundo do trabalho passou por diversas adaptações e mudanças, forçando a sociedade a se justapor de forma inesperada e imediata, com tecnologias que vinham sendo implantadas anteriormente de forma gradativa a partir da Lei 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho, dispondo que: “*Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego*”. O que desenvolveu avanço em diversos setores, possibilitando que os trabalhadores realizassem as mesmas funções ora realizadas no espaço físico da empresa, mas agora, no ambiente doméstico. Fazendo com que estes passassem a fazer do lar um local de trabalho, trazendo assim, inúmeros desafios neste contexto.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “*Do Teletrabalho*”, com os artigos 75-A a 75-E. O trabalho em modalidade telepresencial está conceituada no artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que o classifica como o labor realizado sem comparecimento às dependências da empresa. Essa modalidade de trabalho passou a ter previsão legal após a reforma trabalhista de 2017, e desde então vinha tendo baixa adesão pelas empresas brasileiras. Foi somente com o surgimento da pandemia de COVID-19, onde foram implantadas medidas sanitárias que limitaram a circulação de pessoas nas ruas, que tanto empresas como empregados se viram obrigados a se adaptar de maneira urgente à nova realidade de trabalho.

No período pré-pandemia jamais foi imaginado que as relações de trabalho enfrentariam tamanha transformação em um lapso temporal tão curto, como ocorreu nos últimos dois anos. A previsão legal do *home office* fazia alusão a um projeto a ser totalmente implantado no futuro, projetado para que houvesse sua eficácia ampliada com as inovações no ramo tecnológico que viriam a surgir com o avanço do tempo. O que não se esperava era que todo esse processo aconteceria de forma repentina como ocorreu, e ocasionaria tantas mudanças na rotina das empresas e na vida dos empregados que passaram a fazer de suas residências, local de trabalho. Conforme demonstra pesquisa divulgada pela USP:

Trabalhar em casa não é tão fácil quanto parece. É necessário estruturar um local na residência para fazer seu serviço, evitando, sempre que possível, interferências externas, familiares ou quaisquer outras situações adversas. O ambiente doméstico não está estruturado para favorecer a produtividade do trabalho, o que faz com que as emoções se elevem neste momento de pandemia. Relatório da ONU mostra que as mulheres são as que mais sofrem ao trabalhar em casa, com a dupla jornada, muitas vezes sofrendo violência doméstica. USP, Jornal: (fonte:<https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-em-home-office-traz-mudancas-e-desafios/>)

Após as residências terem sido transformadas em local de trabalho, os desafios foram surgindo conforme essa transformação foi estendida, o que aparentava ser uma excelente opção foi se tornando fonte de inúmeros problemas. O que antes parecia ser uma alternativa para que se pudesse estar mais próximos dos familiares, evitar tempo em deslocamento aos poucos foi se tornando objeto de acúmulo de funções, isolamento e distanciamento, dificuldade de comunicação e contato com outras pessoas, problemas de controle de carga horária, danos à saúde como depressão, síndrome de “*Burnout*”, dentre diversas outras.

A psicóloga do trabalho Miryam Maziero, coordenadora do Ambulatório de Assistência Psicológica aos colaboradores do Instituto de Psiquiatria da Faculdade de Medicina da USP, explica que: “*não é fácil trabalhar em casa. Deixar de ir para a empresa todos os dias traz muitas mudanças, que vão desde as físicas até as emocionais*”. Ela também diz que, se essa situação persistir por mais tempo, “*serão necessárias mudanças muito profundas, investimentos em plataformas digitais e novas soluções relativas às jornadas de trabalho e à administração do tempo*”. A psicóloga lembra que “*não é fácil trabalhar em casa. Deixar de ir para a empresa todos os dias traz muitas mudanças físicas e emocionais*”.

O âmbito domiciliar foi transformado de forma significativa pois, onde seria local descanso pós expediente, tornou-se ambiente de estresse pela dificuldade de desvincular o trabalho do repouso já que ambos se encontram no mesmo espaço. Diversos problemas surgiram com a necessidade dessa adaptação, principalmente para os trabalhadores que possuem filhos em idade escolar ou em idade que exige maior cuidado e acompanhamento dos pais.

Os referidos desafios refletiram diretamente no âmbito jurídico, gerando maior demanda de processos trabalhistas segundo texto de Daniel Fernandes, publicado na revista CNN Brasil em 2020: os especialistas acreditavam que nos próximos anos os processos trabalhistas poderiam continuar aumentando,

principalmente por causa do home office, já que muitos trabalhadores reclamavam das condições oferecidas, e foi o que ocorreu. (Fonte: revista CNN Brasil, 2020).

De acordo ainda com entrevista concedida pelo advogado trabalhista Paulo Sérgio Ferro à mesma reportagem:

“As empresas não estão pagando auxílio de custo para o funcionário usar internet dele, a luz dele. Muitas vezes usam o próprio equipamento, computador pessoal, estão trabalhando na mesa de jantar, na sala, numa cadeira inadequada para um trabalho de oito horas, numa posição desconfortável. Isso está aumentando os problemas médicos”,  
(fonte:<https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-em-home-office-traz-mudancas-e-desafios/>)

Tendo em vista o elucidado acima, fica evidente que embora tenham se passado dois anos da data da entrevista, essa situação ainda se faz presente na atualidade, pois, mesmo que já deveriam ter sido consolidadas as adaptações para melhorar as condições de trabalho em *home office*, estas ainda não ocorreram de modo a tornar essa modalidade de trabalho mais acessível e eficiente, o que não viabiliza a permanência do teletrabalho em diversos setores.

O excesso de tempo sem convivência com outras pessoas, tendo como único meio de contato o virtual, tem gerado uma série de patologias, em especial transtornos psicológicos aos trabalhadores, como aponta a Organização Mundial da Saúde ao classificar a síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, causada pelo esgotamento profissional.

De acordo com informações do Ministério Público do Trabalho de São Paulo, entre os anos de 2019 e 2020 o Brasil relatou um crescimento de 30% nos pedidos de auxílio-doença por trabalhadores com transtornos psicológicos dessa data até o presente momento houve aumento desse número. Uma pesquisa feita pela *Capterra*, empresa que trabalha justamente com o fornecimento de computadores e alimenta a área de *software*, identificou ainda que sete de cada dez trabalhadores experimentaram algum sintoma da moléstia após o deslocamento para o trabalho remoto.

Além dos males psicológicos ocasionados pelo teletrabalho, as relações familiares também foram afetadas negativamente, de modo que o rendimento das atribuições do labor após ter sido transferido para o lar do empregado caiu significativamente, pois nem todas as empresas fornecem equipamentos e suporte para que o trabalho em *home office* seja realizado de forma eficaz para ambos na relação empregado-empregador, gerando estresse acumulado, pois se há queda

na conexão, imprevistos climáticos que interfiram na qualidade desta ou outros empecilhos, o trabalho acaba por não ser realizado da mesma forma que seria se o trabalhador estivesse em ambiente adequado para realizar suas funções laborais, mesmo que esse fosse o próprio lar.

Outrossim, é que em diversos casos, as empresas não se comprometem em arcar com as despesas do empregado para os casos supracitados, tendo este que arcar com adaptações em casa, como melhoria da velocidade de internet para conseguir acessar diversos sistemas que a exigem, adaptações com acomodações para conseguir passar grande parte do dia sem se locomover, dentre outros custos, e ainda, há os que não tem a possibilidade de reservar local isolado dentro da residência para trabalhar sem que haja a interferência de terceiros, familiares que residem no mesmo ambiente, animais domésticos, interferências sonoras externas que atrapalham a concentração e conseqüentemente o rendimento do trabalho.

Embora se alegue a facilidade de não necessitar sair de casa para trabalhar, as comorbidades provenientes do sedentarismo impactam diretamente na qualidade de vida dos empregados e, se estes não possuírem condições de saúde para trabalhar, a empresa sofrerá os reflexos desse impacto bem como a Justiça Trabalhista, pois em não havendo acordo entre empregado e empregador, os índices de processos para solicitar pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, aumentando a demanda no âmbito judiciário.

Nos últimos anos, tem-se observado um aumento significativo de ações trabalhistas em virtude de problemas de saúde, principalmente psicológicos, advindos do trabalho remoto onde ocorre o acúmulo de funções, falta de convivência no meio social e excesso de tempo em frente às telas e por diversas vezes na mesma posição sem locomover, sem um acompanhamento de ginástica laboral para se evitar o surgimento de comorbidades ocasionadas por essas condições de trabalho.

Os conflitos que surgem neste contexto, geram desgaste para ambas as partes, pois são questões que possuem respaldo legal e que podem ser resolvidas de forma pacífica entre as próprias partes sem a necessidade de acionar o Judiciário, desde que haja bom senso para buscar uma solução mais viável e menos desgastante tanto para a empresa, quanto para o empregado, dentro da legalidade.

Sendo assim, é necessário observar as referidas mudanças nas relações trabalhistas para que assim haja melhor relacionamento entre empresas e empregados e conseqüentemente entre estes e seus conviventes.

## SEÇÃO II - COMO A COVID-19 TEM AFETADO A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E SEUS REFLEXOS NO MEIO JURÍDICO TRABALHISTA

O teletrabalho, como já mencionado no capítulo anterior, tem previsão legal. A legislação brasileira já previa a possibilidade deste, desde a Consolidação das Lei Trabalhistas, em 1943. E nas últimas décadas vinha sendo atualizado, ganhando mais força com a Lei 13.467/2017 denominada de Reforma Trabalhista. Porém, foi com a disseminação da COVID-19 que essa modalidade de trabalho ganhou força e impulsionou os Tribunais a tomarem decisões acerca desse tema, assegurando de forma mais eficaz os direitos dos trabalhadores em *home office*.

Na sua criação, visava o futuro, contando com altas tecnologias para a sua integral aplicação e que vinha sendo praticado ao longo dos anos de forma gradativa e sutil. Com o surgimento da pandemia de COVID-19, o mundo do trabalho passou por diversas adaptações e mudanças, forçando a sociedade a se justapor de forma inesperada e imediata, com tecnologias que vinham sendo implantadas anteriormente a partir da Lei 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho, dispondo que: “ *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego*”. O que desenvolveu avanço em diversos setores, possibilitando que os trabalhadores realizassem as mesmas funções ora realizadas no espaço físico da empresa, mas agora, no ambiente doméstico. Conforme explica o seguinte entendimento de Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2011, p. 258).

Foi então, que houve uma urgência em colocar em prática essa forma de labor, pois houve, durante o período mais grave da doença, a restrição de circulação de pessoas nas ruas, e com isso, as empresas bem como órgãos públicos viram-se obrigados a transferir todos os serviços possíveis para o *home*

*office*. Nesse ínterim, o legislativo brasileiro se adiantou em editar medidas provisórias que regulamentassem de maneira mais clara e eficaz esse tipo de trabalho, mesmo que este já houvesse sido previsto de maneira genérica na Consolidação das Leis Trabalhistas. Como foi o caso da Medida Provisória nº 1.108/22, que durante sua vigência, em seu artigo 6º, tratava do trabalho remoto reforçando e enfatizando o já exposto na lei anterior.

E ainda, de forma mais específica, a Justiça do Trabalho em seus diversos Tribunais distribuídos pelo País, enfrentou mudanças e implantou inovações para que os problemas decorrentes dos conflitos nas relações trabalhistas fossem solucionados sem causar prejuízo às partes. Após as Resoluções do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional da Justiça do Trabalho, citando a título de demonstração, a Resolução CSJT Nº 263, de 29 de maio de 2020 que regulamentou o funcionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho e como deveriam ocorrer as audiências telepresenciais de modo que fosse possível amparar os empregados e empregadores que necessitavam de soluções jurídicas para intervir nas lides de suas relações e, grande parte delas, nesse período, recorrentes das dificuldades de manter os trabalhos devido ao coronavírus.

Convém trazer à baila a fala de extrema importância do Doutor Guilherme Guimarães Feliciano no terceiro dia do 26º Congresso Goiano de Direito e Processo do Trabalho, realizado nos dias 21,22 e 23 de setembro de 2022, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. O mesmo elucidou em seu debate o aumento da demanda de Ações Trabalhistas que ocorreram durante o período de maior incidência da COVID-19, gerando assim, maior movimentação no Poder Judiciário Trabalhista e com isso diversas mudanças. Ações estas, demandadas em virtude, principalmente do exposto no capítulo anterior, que foram os riscos biológicos aos trabalhadores expostos ao convívio com o vírus Sars Cov-2 (COVID-19).

Mesmo diante do esforço e dedicação do Judiciário Trabalhista brasileiro, houve nesse período grande dificuldade para que, principalmente os empregados, possuíssem acesso aos provedores e sistemas solicitados por exemplo, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região para acesso às primeiras audiências nos processos, tendo em vista a falta “*smartphones*” compatíveis com o sistema operacional exigido e ainda que, durante o período

mais grave da COVID-19, foram suspensas também as atividades presenciais dentro do espaço físico do respectivo órgão público por risco à saúde dos servidores e também do público em geral.

Ainda nesse âmbito, as resoluções foram analisadas e reformuladas em diversos momentos da pandemia, para que se pudesse atender a realidade de cada Regional e ainda, com a redução do número de mortes e avanço da vacinação, foi conferida autonomia para que cada TRT se amparasse no mapa epidemiológico de seu respectivo estado para que fossem analisadas possibilidades de retorno gradativo às atividades presenciais, já que se tornou questão de urgência atender de forma mais eficaz ao público mais desfavorecido e que não possuía acesso aos meios tecnológicos mais condizentes com o que estava preestabelecido para o atendimento telepresencial.

Ficando deste modo, demonstrado no presente artigo que, mesmo órgãos públicos, que se adequaram ao *home office* com estrutura para tal, precisaram analisar a necessidade de retornar presencialmente ao atendimento por conta da necessidade das unidades que trabalham com a prestação de atendimento direto ao público, a exemplo do atendimento ao cidadão, atermção verbal e protocolo de documentos físicos incluindo a movimentação de citações e intimações via correio, realizarem melhor suporte à sociedade, pois como supracitado, uma parcela considerável da população não possui acesso a meios mais avançados de comunicação bem como, há grande parte dos cidadãos que se consideram “leigos” ao manusear aparelhos com alguma tecnologia mais atualizada. Porém, uma parcela dos servidores, que não tiveram seu trabalho prejudicado por estar em regime remoto e não estavam em atendimento ao público, puderam permanecer nesta modalidade de serviço mesmo após o retorno presencial das atividades do referido Tribunal.

#### **4. CONCLUSÃO**

O presente artigo abordou no primeiro capítulo, alguns dos principais desafios enfrentados pelos empregados que passaram à modalidade de teletrabalho durante o período mais grave da pandemia de COVID-19.

Já no segundo capítulo, foram apresentadas algumas medidas tomadas pela Justiça do Trabalho e alterações nas leis para que se buscasse amparar as relações empregatícias no referido período.

Após a presente pesquisa, pode-se concluir que, embora apresente diversas vantagens para algumas áreas de trabalho, no geral, a tendência do teletrabalho no Brasil, apresenta maiores prejuízos do que benefícios ao trabalhador e ainda compromete o rendimento da empresa caso o empregado não possua maior suporte tecnológico e acompanhamento psicológico.

### 3. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 258).

BRITO, Annie Mara Arruda de Sá; MELO, Sandro Nahmias de. A PANDEMIA DO TELETRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR. **Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525 – 4537**, [S.l.], v. 10, n. 1, jan. 2022. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/2430>>. Acesso em: 29 jul. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. 26º Congresso Goiano de Direito e Processo do Trabalho; TRT 18. 23-09-2022.

FERNANDES, Daniel. CNN Brasil:

Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/> Acesso em 23/05/2022

Fonseca, R. L. de A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303-318. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>

Gava, Marcela

<https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional> Acesso em 30/05/2022

Gerais, Rev. Interinst. Psicol. vol.12 no.1 Belo Horizonte jan./jun. 2019

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-8220201900010005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-8220201900010005) Acesso em 30/05/2022

Gov.br

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514> Acesso em 28/03/2022

JANKAVSKI, André

CNN, Brasil. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/> Acesso em 15/03/2022

NAWAZ, Sabina

Forbes, revista. Disponível em:

<https://forbes.com.br/carreira/2021/06/4-motivos-para-o-baixo-desempenho-no-home-office-e-como-supera-los/> acesso em 15/03/2022

PLANALTO, Legislação

[Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.](#) Acesso em: 25/05/2022

PLANALTO, Legislação

LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª

Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/servicos/audiencias-telepresenciais/>

Acesso em 29/07/2022

TAMMELIN T. Lack of physical activity and excessive sitting: health hazards for young people? J Pediatr (Rio J). 2009;85(4):283-285. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/jped/a/cNdRCZMzN5Gs8mNLTj5xjBm/?lang=pt>

TIRADENTES, Asscom, Grupo. Disponível em:

<https://portal.unit.br/blog/noticias/home-office-apos-um-ano-de-pandemia-os-desafios-de-quem-esta-no-trabalho-remoto/> acesso em 10/03/2022

TRABALHISTAS, Consolidação das Leis.

Disponível em: [Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#) Acesso em: 20/03/2022

TRABALHO, Superior Tribunal do. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/teletrabalho> Acesso em 15/03/2022

TRABALHO, Superior Tribunal do:

[https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop\\_up](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up)

Acesso em 30/05/2022

TRABALHO, Superior Tribunal do:

<https://www.tst.jus.br/teletrabalho> Acesso em 17/05/2022

TRABALHO, Superior Tribunal do:

Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/173692/2020\\_res0263\\_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/173692/2020_res0263_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 29/07/2022

USP, Jornal:

Disponível

em:

<https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-em-home-office-traz-mudancas-e-desafios>

Acesso em 23/05/2022

VALENTE Luiz; FERREIRA Paul

Fundação Dom Cabral, Disponível em:

<https://www.fdc.org.br/Documents/Os%20efeitos%20do%20home%20office%20integral%20na%20produtividade%20durante%20COVID-19.pdf> Acesso em 10/03/2022



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
Pró-Reitoria de Graduação  
Escola de Direito, Negócios e Comunicação  
Curso de Direito  
Núcleo de Prática Jurídica  
Coordenação Adjunta de Trabalho de Curso

2

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante  
do Curso de Direito, matrícula 2018.2.0001.08847  
telefone: 62995753789, e-mail neresgabriela266@gmail.com na qualidade de titular dos  
direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão  
de Curso intitulado Impactos da COVID-19 nas Relações  
de Trabalho: a tendência do teletrabalho no Brasil,  
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do  
documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto  
(PDF); Imagem (GIF ou JPEG): Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Vídeo (MPEG, MWV, AVI,  
QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de  
divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 19 de agosto de 2022.

Assinatura do(s) autor(es): Gabriela Neres da Silva  
Nome completo do autor: Gabriela Neres da Silva  
Assinatura do professor-orientador: Gil Cesar Costa de Paula  
Nome completo do professor-orientador: Gil Cesar Costa de Paula