



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO:  
UMA ANÁLISE DAS ADAPTAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS NO CONTEXTO  
BRASILEIRO**

ORIENTANDA: ALESSANDRA SOUSA FERREIRA  
ORIENTADOR: PROF.: JOAO BATISTA VALVERDE OLIVEIRA

GOIÂNIA-GO  
2024

ALESSANDRA SOUSA FERREIRA

**DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO**

UMA ANÁLISE DAS ADAPTAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS NO CONTEXTO

BRASILEIRO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Prof. orientador: João Batista Valverde Oliveira.

GOIÂNIA-GO  
2024

ALESSANDRA SOUSA FERREIRA

**DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO**  
UMA ANÁLISE DAS ADAPTAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS NO CONTEXTO  
BRASILEIRO

Data da Defesa: 04 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof.: João Batista Valverde Oliveira Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

# DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO

## UMA ANÁLISE DAS ADAPTAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS NO CONTEXTO

### BRASILEIRO

Alessandra Sousa Ferreira<sup>1</sup>

#### RESUMO

Este artigo científico examina os desafios na implementação de políticas de trabalho remoto e analisa as adaptações legais e sociais no contexto brasileiro. Ao revisar a literatura e realizar uma análise detalhada, identificamos os obstáculos enfrentados pelas organizações e governos na promoção do teletrabalho. Destacamos questões como a falta de regulamentação específica, a necessidade de adequação das leis trabalhistas existentes e os desafios culturais relacionados à adoção do trabalho remoto. Além disso, exploramos as implicações sociais do teletrabalho, incluindo o impacto na saúde mental dos trabalhadores e as disparidades de acesso às oportunidades de trabalho remoto. Ao abordar essas questões, este estudo oferece *insights* valiosos para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho remoto equitativo e sustentável no Brasil.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Trabalho Remoto. Teletrabalho.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Comunicação Social com habilitação em Jornalismo pela Universidade Federal do Tocantins, MBA em Marketing e Inteligência Digital pelo IPOG e formanda do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>1. EVOLUÇÃO, LEGISLAÇÃO E IMPACTOS SOCIAIS</b>	<b>8</b>
1.1. EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS DO TRABALHO REMOTO	8
1.2. QUADRO LEGAL BRASILEIRO RELACIONADO AO TRABALHO REMOTO	10
1.3. IMPACTOS SOCIAIS DO TRABALHO REMOTO	11
<b>2. DESAFIOS LEGAIS NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO</b>	<b>14</b>
2.1. PROTEÇÃO SOCIAL PARA TRABALHADORES REMOTOS E SEUS DIREITOS	18
<b>3. IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>28</b>

## INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o teletrabalho tem se tornado uma prática cada vez mais comum em diversos setores da economia, impulsionado pelas transformações trazidas pela globalização, avanços tecnológicos e, mais recentemente, pela pandemia de COVID-19. Esta modalidade de trabalho, que permite que os funcionários realizem suas atividades remotamente, fora do ambiente tradicional do escritório, tem sido adotada por empresas de todos os portes e segmentos, oferecendo vantagens como flexibilidade de horários, redução de deslocamentos e maior conciliação entre trabalho e vida pessoal.

A definição de teletrabalho dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) engloba não apenas o trabalho realizado na residência do empregado, mas também aquele executado fora das instalações da empresa, independentemente da frequência. Isso evidencia a complexidade do teletrabalho, dada a variedade de suas modalidades e as discrepâncias entre as realidades de cada país.

No entanto, embora o teletrabalho tenha se mostrado uma solução eficaz para muitos trabalhadores e empregadores, também apresenta desafios significativos, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores remotos. A ausência de uma separação clara entre trabalho e vida pessoal, a falta de interação social regular com colegas de trabalho e a pressão para estar sempre disponível são apenas algumas das questões que podem impactar negativamente o bem-estar psicológico dos profissionais que adotam essa modalidade de trabalho.

Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar de forma mais aprofundada os impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, explorando tanto as vantagens quanto os desafios enfrentados por aqueles que adotam essa modalidade de trabalho. Além disso, será abordado o papel das políticas públicas e da legislação brasileira no sentido de mitigar os impactos negativos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho remoto mais saudável e equilibrado.

Ao compreender melhor os aspectos relacionados à saúde mental no contexto do teletrabalho, será possível propor recomendações e soluções práticas

para promover o bem-estar dos trabalhadores remotos, garantindo assim uma transição mais suave para essa nova forma de trabalho e contribuindo para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

Neste sentido, a análise dos impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores se torna crucial não apenas para compreender as implicações dessa modalidade de trabalho, mas também para identificar estratégias eficazes de apoio e intervenção. Ao investigar os fatores que contribuem para o estresse, a ansiedade e outros problemas de saúde mental entre os trabalhadores remotos, é possível desenvolver políticas e práticas que promovam o bem-estar psicológico e emocional desses profissionais.

É importante ressaltar que o Brasil possui uma legislação trabalhista específica que aborda questões relacionadas ao teletrabalho, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a recente Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). No entanto, a aplicação dessas leis no contexto do teletrabalho e sua eficácia na proteção da saúde mental dos trabalhadores ainda são temas que necessitam de maior investigação e análise.

Portanto, este trabalho busca não apenas examinar os impactos do teletrabalho na saúde mental, mas também oferecer *insights* para a formulação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho remoto saudável e equilibrado. Por meio da análise dos desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos e da identificação de estratégias eficazes de suporte e intervenção, este estudo visa contribuir para o desenvolvimento de soluções que beneficiem tanto os trabalhadores quanto as organizações que adotam o teletrabalho.

## 1. EVOLUÇÃO, LEGISLAÇÃO E IMPACTOS SOCIAIS

### 1.1 EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS DO TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto, ao longo das últimas décadas, passou por uma evolução significativa impulsionada por avanços tecnológicos, mudanças nas expectativas dos trabalhadores e, mais recentemente, pela pandemia de COVID-19. Vários autores têm contribuído para a compreensão dessa evolução e apontado tendências relevantes.

Nas décadas anteriores, o teletrabalho era muitas vezes associado a profissões específicas, como freelancers, consultores e profissionais de tecnologia. A infraestrutura tecnológica não permitia uma adoção generalizada, e muitas organizações mantinham modelos de trabalho presencial.

O surgimento desse modelo de trabalho é resultado do progresso das tecnologias de informação e comunicação (TICs), alinhado aos movimentos globalizadores e integracionistas. Ele se configura como uma forma de trabalho remoto que se destaca pelo uso de meios tecnológicos e informatizados em todas as etapas, desde a execução e transmissão de tarefas até a supervisão e controle por parte do empregador.

Lourenço e Andrade (2018, p 339), ressalta que “o teletrabalho se constitui em modalidade de trabalho surgida da Revolução Informacional com a mescla dos avanços tecnológicos, principalmente informáticos e comunicacionais.” O desenvolvimento de tecnologias de comunicação, como a internet de alta velocidade, videoconferências e plataformas de colaboração online, permitiu uma conectividade mais eficiente, viabilizando o trabalho remoto em uma variedade de setores.

As modalidades de teletrabalho podem ser divididas em 2 (dois) grandes grupos, quais sejam: o local de onde se presta o serviço e o grau de conexão, cada um com suas próprias características ligadas à empresa, teletrabalhador e sociedade. Em relação ao local de trabalho, exemplificam-se os realizados em *telecottages*, telecentros, em domicílio ou móvel. Quanto ao grau de conexão, pode ocorrer no formato *on line*, *one way line* ou *off line*. (LOURENÇO et ANDRADE, 2018, p. 336)

A globalização das empresas e a necessidade de colaboração internacional contribuíram para a aceitação do trabalho remoto. Equipes distribuídas globalmente

se tornaram mais comuns, exigindo ferramentas que possibilitassem a comunicação e a colaboração efetivas à distância.

O teletrabalho, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Convenção sobre o Trabalho Domiciliar (C177), abrange qualquer forma de organização do trabalho na qual um trabalho que, de outra forma, seria realizado no local de trabalho do empregador, é realizado fora desse local. Isso inclui o uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs) para possibilitar a comunicação entre o trabalhador e a empresa. Em seu artigo primeiro a convenção define:

- (a) o termo trabalho no domicílio significa o trabalho realizado por uma pessoa, a ser referida como trabalhador no domicílio,
  - (i) no seu domicílio ou noutro local da sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador;
  - (ii) por remuneração;
  - (iii) que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência económica necessários para ser considerada um trabalhador independente ao abrigo de leis, regulamentos ou decisões judiciais nacionais; (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996)

O teletrabalho refere-se à capacidade de realizar atividades profissionais remotamente, utilizando dispositivos tecnológicos e canais de comunicação. Não se limita necessariamente ao trabalho realizado em casa e apresenta tanto benefícios quanto desafios, sem restrições geográficas ou linguísticas.

Esta modalidade demonstra uma tendência global de crescimento constante. Lourenço e Andrade (2018, p.344) ressaltam que “o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, dispondo este de mais tempo livre devido à redução no tempo e gastos com deslocamentos”. Empresas inovadoras, especialmente startups, adotaram modelos de trabalho mais flexíveis, muitas vezes incorporando o trabalho remoto como parte integrante de sua cultura organizacional.

Nos últimos anos, algumas tendências têm se destacado, moldando o cenário atual do trabalho remoto. A pandemia acelerou significativamente a adoção do trabalho remoto em todo o mundo. Empresas tiveram que se adaptar rapidamente

para garantir a continuidade das operações, levando a uma mudança cultural e estrutural no modo como o trabalho é realizado.

Muitas organizações estão adotando modelos híbridos, combinando trabalho presencial e remoto. Essa flexibilidade permite que os colaboradores escolham quando e onde desempenhar suas funções, equilibrando as necessidades individuais e organizacionais. A preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores tem se intensificado. As empresas reconhecem a importância de promover um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

## 1.2 QUADRO LEGAL BRASILEIRO RELACIONADO AO TRABALHO REMOTO

No Brasil, o trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho, é regulamentado principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora não haja uma legislação específica exclusiva para essa modalidade.

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 acrescentou alterações na CLT para regular alguns pontos do teletrabalho. Os artigos 75-A a 75-E foram incluídos no dispositivo legal, definindo questões como responsabilidades do empregador, fornecimento de equipamentos de trabalho, controle de jornada, despesas relacionadas ao trabalho remoto, entre outros aspectos.

Entretanto, no Brasil já havia a Lei nº 12.551/2011 aplicável ao teletrabalho, que foi a primeira legislação a inserir o trabalho à distância, quando alterou o teor do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, passando a dispor que não se distingue entre o trabalho realizado no espaço do empregador e o executado à domicílio, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego, acrescentando que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BELMONTE, 2021, p. 17)

O disposto legal de 2017, determina que o teletrabalho pode ser estabelecido por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador, ou por meio de acordo coletivo de trabalho. Esse acordo deve especificar as condições de trabalho remoto, incluindo questões como responsabilidades, horários, equipamentos fornecidos, entre outros.

Além disso a CLT estabelece que o teletrabalho não está sujeito ao controle de jornada, “os empregados em regime de teletrabalho prestam serviço por produção ou tarefa”, conforme previsto no artigo 62, III. Mesmo assim, é importante destacar que o controle de jornada pode ser exigido em determinadas situações, dependendo da natureza do trabalho e da legislação aplicável a cada setor. “Entretanto, na prática, os empregados relatam trabalhar mais horas quando estão em regime de teletrabalho, ainda que tenham mais flexibilidade de horário”, argumenta Belmont (2021, p. 28).

Outro ponto importante dispõe sobre a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos necessários para a realização do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas, que deve ser definida no acordo entre as partes. A CLT não prevê obrigatoriedade nesse sentido, cabendo ao acordo estabelecer tais condições.

Quanto ao teletrabalho, que é uma das suas espécies, com a regulamentação trazida pela Lei nº 13.467/2017, alguns pontos desafiam uma revisão, sobretudo a responsabilidade econômica pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho. Nessa perspectiva, a análise conjunta da cláusula específica dessa responsabilidade deve ser conciliada com o imperativo celetista dos riscos da atividade econômica, em consonância com a característica de adesão dos contratos de trabalho. (MEDEIROS, 2022, p. 137)

O empregador também é responsável por garantir a segurança e saúde do trabalhador que realiza suas atividades remotamente, conforme estabelecido pela CLT. Isso inclui fornecer orientações sobre ergonomia, prevenir doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho remoto e manter condições adequadas de trabalho.

### 1.3 IMPACTOS SOCIAIS DO TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto tem sido objeto de estudo por diversos pesquisadores e instituições ao redor do mundo, especialmente devido à sua crescente adoção principalmente devido à pandemia da Covid-19 em 2020 e aos impactos que pode ter na sociedade. Essa modalidade de trabalho pode alterar as dinâmicas familiares, uma vez que permite aos trabalhadores passarem mais tempo em casa. Isso pode facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar, promovendo uma maior participação dos pais na criação dos filhos e no cuidado com outros membros da família.

No entanto, o trabalho remoto pode levar a uma diminuição das interações sociais presenciais, o que pode afetar a saúde mental e o bem-estar emocional dos trabalhadores.

A falta de convívio social já imposta pela pandemia de covid-19, somada a longas horas de trabalho, sem convívio com outras pessoas, sem a possibilidade de executar pausas e desconectar-se do ambiente virtual gerou um aumento considerável nos casos de trabalhadores que desenvolveram doenças psicológicas durante a pandemia. (FERNANDES, 2023, p. 132)

Além disso, o trabalho remoto pode ampliar as oportunidades profissionais para indivíduos que vivem em regiões remotas ou têm dificuldades de mobilidade. Isso pode contribuir para reduzir disparidades geográficas e facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O aumento dessa modalidade de trabalho pode reduzir a demanda por deslocamentos diários para o trabalho, impactando positivamente a mobilidade urbana. Menos pessoas nas ruas durante os horários de pico podem resultar em menos congestionamentos, redução da poluição do ar e melhorias na qualidade de vida nas cidades.

Outro tipo de impacto recorrente é que o trabalho remoto pode influenciar os padrões de demanda por imóveis, com uma possível diminuição da procura por escritórios comerciais e um aumento na demanda por espaços residenciais com áreas dedicadas ao trabalho. Esses impactos sociais do trabalho remoto são apoiados por estudos acadêmicos, relatórios de organizações internacionais e observações empíricas sobre as mudanças nas práticas de trabalho e estilo de vida como o resumo técnico sobre teletrabalho saudável e seguro publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que afirma que

O tempo excessivo de tela e horários de trabalho irregulares durante o teletrabalho podem ter um efeito prejudicial nos padrões de sono. Os trabalhadores devem manter um horário regular de sono e evitar o tempo de tela e o trabalho antes de dormir. Dispositivos eletrônicos podem ser configurados para ter lembretes para o trabalhador desligar o dispositivo antes de dormir. (OIT, 2022, p. 9)

É importante considerar que os efeitos do trabalho remoto podem variar dependendo do contexto cultural, econômico e social de cada país ou região. Ou seja, existem tanto impactos positivos quanto negativos acerca desta modalidade de

trabalho. Essa pesquisa bibliográfica tem o objetivo de listar os principais impactos e discutir suas consequências na vida do trabalhador e nas relações jurídicas entre empregado e empregador.

## 2. DESAFIOS LEGAIS NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO REMOTO

A implementação de políticas de trabalho remoto no Brasil enfrenta diversos desafios legais que precisam ser enfrentados para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que as relações de trabalho sejam regidas de forma justa e equitativa.

No que diz respeito à regulamentação do teletrabalho, as primeiras considerações do legislador brasileiro surgiram com a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Esta lei modificou o artigo 6º da CLT, eliminando qualquer distinção entre as atividades realizadas dentro ou fora do local de trabalho, desde que os elementos essenciais da relação de trabalho estivessem presentes. No mesmo dispositivo, foi enfatizado que a supervisão do trabalho remoto pode ser realizada por meio de direcionamento e monitoramento do serviço do empregado utilizando recursos digitais e tecnológicos.

Não obstante constituir-se num primeiro passo para sua normatização, a alteração legislativa em análise não trouxe verdadeiramente um direcionamento específico quanto a várias questões relacionadas a essa forma de trabalho. Os principais questionamentos a respeito do teletrabalho, quais sejam o modo de gestão e controle das atividades do empregado, e a possibilidade de trabalho em sobrejornada e sua respectiva remuneração, não foram abordadas pela lei. (ARAÚJO; MÓL, 2023, p. 155)

No entanto, os trabalhadores remotos têm direito aos mesmos direitos trabalhistas fundamentais garantidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como férias remuneradas, descanso semanal remunerado, jornada de trabalho máxima, horas extras, licenças médicas, entre outros. A jornada de trabalho é um dos pontos mais controversos desse tema, uma vez que há uma dificuldade na contabilização dessas horas em algumas categorias.

Embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha introduzido disposições específicas sobre o teletrabalho na CLT, ainda há questões pendentes de regulamentação. Uma questão recorrente está na falta de definições claras sobre o fornecimento de equipamentos de trabalho pelo empregador e o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho remoto. A Reforma Trabalhista, em seu artigo 75-

D afirma que essas despesas “serão previstas em contrato escrito” (BRASIL, 2017), o que abre espaço para debate e interpretação.

O artigo, mencionado anteriormente, foi discutido no Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Esta jornada foi convocada especificamente para abordar as extensas mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista.

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. 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. (2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2018)

Além disso, a Reforma Trabalhista, implementada na legislação trabalhista através da Lei nº 13.467/17, trouxe alterações significativas para o teletrabalho. Enquanto, na década anterior, o teletrabalhador era equiparado aos demais por força do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, a partir de novembro de 2017, aqueles que trabalham nesse regime passaram a ter menos direitos, incluindo a perda da regulação da jornada de trabalho.

Artigo 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)  
III – os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). [...]

A falta de regulamentação detalhada pode levar a ambiguidades e conflitos na aplicação da legislação trabalhista. As complexidades contratuais e os direitos trabalhistas são aspectos fundamentais a serem considerados na implementação de políticas de trabalho remoto. Esse modelo de trabalho apresenta desafios únicos em termos de definição de responsabilidades, direitos e obrigações tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.

É fato que os trabalhadores remotos têm direito aos mesmos benefícios e proteções trabalhistas garantidos aos trabalhadores presenciais, conforme estabelecido pela legislação brasileira. Isso inclui férias remuneradas, descanso semanal remunerado, horas extras, licenças médicas, entre outros. No entanto, ainda há lacunas na legislação em relação ao trabalho remoto. Questões como o controle

da jornada de trabalho, limites entre vida pessoal e profissional, direitos sindicais e proteção contra abusos por parte dos empregadores precisam ser abordadas de forma mais específica para garantir que os trabalhadores remotos sejam adequadamente protegidos.

Uma das complexidades contratuais está na definição da modalidade de trabalho, seja ela presencial, remota ou híbrida. “Com o avanço da tecnologia e a possibilidade de realizar o trabalho fora do ambiente patronal, fez-se necessário a regulamentação dessa modalidade de trabalho tanto para a proteção do empregado quanto para a proteção do empregador”, (CERASI; BASTOS; PEREIRA, 2023, p. 113). É essencial que o contrato de trabalho estabeleça claramente os termos e condições específicos do teletrabalho, incluindo as responsabilidades do empregador e do empregado, a jornada de trabalho, o fornecimento de equipamentos, a compensação por despesas relacionadas e os direitos trabalhistas aplicáveis.

A proteção social para os trabalhadores remotos no Brasil é regida pela legislação trabalhista brasileira, que estabelece direitos e garantias para os trabalhadores, independentemente do local onde desempenham suas atividades. Embora não haja uma legislação específica exclusiva para o trabalho remoto, os trabalhadores remotos têm direito aos mesmos benefícios e proteções sociais garantidos aos trabalhadores presenciais.

Diante disso, considerando que o contrato estipula a jornada de trabalho a ser cumprida, é responsabilidade do empregador garantir o efetivo controle dessa jornada, levando em conta a natureza jurídica da jornada laboral e o poder de direção do empregador, sempre respeitando os limites constitucionais. MARTINS, S. (2020, p. 501) descreve que:

A natureza pública, pois é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, de modo que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em jornadas extensas. Num segundo momento tem natureza privada, visto que as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas. A legislação apenas estabelece o limite máximo, podendo as partes fixar limite inferior. Assim, a jornada de trabalho teria natureza mista, coexistindo elementos com característica pública e privada.

Considerando a importância de proteger a duração do tempo de trabalho conforme estipulado na Constituição Federal para garantir os direitos dos

trabalhadores, foi necessário modificar o texto original da CLT. Assim, a Lei 13.874 de 2019 alterou o artigo 74 da CLT para incluir disposições sobre o registro:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo.

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

O controle da jornada de trabalho é uma questão importante, especialmente considerando que o teletrabalho não está sujeito aos mesmos controles de horário do trabalho presencial. No entanto, é essencial estabelecer mecanismos para registrar e monitorar o tempo de trabalho dos funcionários remotos, a fim de garantir o cumprimento das horas contratadas e evitar abusos ou sobrecarga.

Não se pode admitir, a contrário senso, que a falta de controle implique em jornadas elasticizadas e extenuantes, sem direito à desconexão, tampouco que haja controle de horário, seja por meios telemáticos, seja por obrigatoriedade de comparecimento habitual à empresa (BELMONTE, 2021, p. 66).

Outro aspecto importante é a proteção de dados e segurança da informação. A legislação brasileira sobre proteção de dados, incluindo a LGPD, aborda questões relacionadas à privacidade e segurança de dados, mas há lacunas específicas relacionadas ao trabalho remoto. Não há disposições claras sobre como as empresas devem proteger os dados confidenciais quando os funcionários acessam informações sensíveis de locais remotos. Falta orientação específica sobre políticas de segurança da informação e procedimentos para proteger os dados empresariais durante o trabalho remoto.

Não se pode ignorar o fato de que o teletrabalho pode representar um risco à segurança dos dados pessoais, principalmente pela ausência de um preparo eficiente sobre a coleta, transferência e armazenamento dessas informações, visto que uma considerável parcela de empregados não possui as ferramentas e sistemas de proteção em seus equipamentos pessoais. A título de exemplo, é possível identificar alguns dados que merecem especial cuidado, como a própria documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, as correspondências eletrônicas, as mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, a captura de imagens dos trabalhadores, o registro de chamadas, o registro biométrico da jornada de trabalho, entre outros. (ESTÊVÃO; LIMA; SILVA, 2022, p. 70)

Além disso, embora o termo "dados" possa sugerir que a lei em questão se refira exclusivamente ao tratamento de informações de forma digital e operações realizadas por meios eletrônicos, é importante destacar que a LGPD também abrange o tratamento de dados que possam ser armazenados em formatos físicos.

No trabalho remoto, os funcionários podem ter acesso a informações confidenciais da empresa a partir de seus próprios dispositivos e redes domésticas. Portanto, é crucial estabelecer políticas claras de proteção de dados e confidencialidade para proteger as informações sensíveis da empresa contra vazamentos ou violações de segurança.

Abordar essas complexidades contratuais e direitos trabalhistas requer uma abordagem integrada que combine revisão da legislação, desenvolvimento de políticas organizacionais, treinamento de gestores e funcionários, e monitoramento contínuo para garantir o cumprimento das leis e regulamentações trabalhistas. A colaboração entre empregadores, trabalhadores, sindicatos e autoridades governamentais é essencial para enfrentar esses desafios e promover um ambiente de trabalho remoto justo, seguro e equitativo.

## 2.1 PROTEÇÃO SOCIAL PARA TRABALHADORES REMOTOS E SEUS DIREITOS

Embora a legislação trabalhista brasileira estabeleça que o empregador é responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente do local de trabalho, ainda há lacunas na regulamentação específica para o trabalho remoto.

Falta orientação clara sobre como os empregadores podem cumprir suas obrigações em termos de segurança e saúde do trabalho para trabalhadores remotos, especialmente em relação a questões como ergonomia, prevenção de lesões ocupacionais e gestão do estresse. No entanto, a implementação dessas medidas pode ser desafiadora quando os funcionários estão trabalhando em locais fora do controle direto do empregador.

A saúde do trabalhador deve ser preservada a todo custo, uma vez que é ela que irá garantir que sua força de trabalho continue a ser desempenhada e mais, garantirá que aquele cidadão não será um fardo para o Estado, haja

vista que, caso adoentado, necessitará de auxílio previdenciário, onerando ainda mais o Poder Público (FERNANDES, 2023, p. 133).

No contexto brasileiro, apenas o artigo 75-E da CLT aborda as regulamentações de saúde e segurança no teletrabalho. Esse artigo estipula que o empregador tem a responsabilidade de fornecer instruções claras e visíveis aos funcionários sobre as precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho. Adicionalmente, seu parágrafo único exige que o empregado assine um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações do empregador.

A situação é agravada quando se depara com uma legislação trabalhista que, ao tratar sobre a precaução a acidentes no teletrabalho, afirma que a única responsabilidade do empregador é realizar instruções expressas e ostensivas sobre como o trabalho deve ser executado e, após orientação, o empregado deve assinar termo de responsabilidade. (FERREIRA; AGUILERA, 2021, p. 30)

Além disso, as normas gerais de segurança e medicina do trabalho, conforme estabelecidas no Capítulo V da CLT, e a legislação complementar sobre saúde e segurança também se aplicam ao teletrabalho, desde que sejam compatíveis com essa modalidade específica de trabalho.

É importante que seja pontuado que o meio ambiente laboral deve ser adequado ao tipo de trabalho a ser desempenhado, bem como os limites da jornada devem ser preestabelecidos, haja vista que é necessário que os trabalhadores tenham uma divisão concreta dos limites entre o trabalho e o lazer, para fim de que possam ser focar no desenvolvimento daquelas atividades e, deste modo, possam desenvolvê-las da melhor forma possível (FERNANDES, 2022, p. 125).

Dessa forma, é evidente que o ambiente de trabalho, mesmo no caso do trabalho remoto, é fundamental, assim como o fornecimento dos equipamentos necessários para a realização das atividades laborais. É crucial criar um ambiente de trabalho saudável, abrangendo todos os aspectos, para garantir que o trabalhador possa desempenhar suas funções de maneira eficaz e sem comprometer sua saúde.

É importante ressaltar que a proteção social para os trabalhadores remotos no Brasil é garantida pela legislação trabalhista vigente, que estabelece os direitos e obrigações das partes envolvidas no contrato de trabalho. No entanto, é fundamental que as empresas e empregadores estejam cientes de suas responsabilidades e

cumpram integralmente as normas trabalhistas para garantir o bem-estar e a segurança de seus funcionários remotos.

Outro direito garantido é a remuneração adequada. Esse é um direito essencial dos trabalhadores remotos, assegurado pelo contrato de trabalho ou acordo coletivo. Isso implica que o salário deve ser proporcionado de acordo com as disposições legais trabalhistas, incluindo o pagamento de pelo menos o salário-mínimo e quaisquer outros adicionais estabelecidos pela legislação.

Além disso, constatou-se que no Brasil a jornada de trabalho é determinada em lei, visando a integridade física e psicológica dos trabalhadores, devendo ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Caso esse limite exceda, o trabalhador estará realizando jornada extraordinária, tendo direito ao recebimento de remuneração de no mínimo 50% da hora habitual. Esse controle deve ser feito por meio de registro manual, eletrônico ou mecânico das horas de início e encerramento das atividades diárias. (PEDERIVA, 2021, p. 33)

A igualdade de gênero no trabalho remoto também é uma questão importante que merece destaque. Embora o trabalho remoto possa oferecer flexibilidade e comodidade para muitos trabalhadores, é importante reconhecer que questões de desigualdade de gênero podem persistir mesmo nesse ambiente. As disparidades salariais entre homens e mulheres ainda são uma realidade em muitos setores, e o trabalho remoto pode não ser uma exceção.

Certamente, devido a desigualdade de gênero inserida na coletividade, a mulher acaba sendo a mais afetada, dado que, por mais que seja a modalidade mais adequada em meio ao período pandêmico, ainda há resquícios de estigmas de uma sociedade patriarcal. Ela ainda é, portanto, reconhecida por ter que cuidar dos filhos e da casa, enquanto o companheiro trabalha. (ARAÚJO, 2021, p. 2)

Os salários das mulheres brasileiras, em alguns casos, são inferiores e associados a jornadas de trabalho mais curtas e empregos menos estáveis. Embora medidas de flexibilização do trabalho possam teoricamente permitir que elas conciliem suas responsabilidades produtivas e reprodutivas, na prática muitas vezes resultam em mais carga de trabalho para as mulheres. Além disso, o baixo pagamento por seu trabalho produtivo aumenta o custo de oportunidade, o que pode levar muitas mulheres a permanecer fora do mercado de trabalho.

Em um contexto de trabalho remoto, as mulheres podem enfrentar desafios adicionais, como a sobrecarga de trabalho doméstico e o equilíbrio entre a vida

profissional e pessoal. Isso pode afetar negativamente sua capacidade de negociar salários justos e buscar oportunidades de avanço na carreira.

Em uma pesquisa realizada pelo *Época Negócios* (2020), foi relatado por algumas mulheres, que a cada 1 hora de trabalho, 26 minutos são improdutivos devido à jornada excessiva, sendo que as mulheres mais afetadas são aquelas com filhos de até 05 anos. Ademais, outro ponto é que os indivíduos que estão no mesmo ambiente, não respeitam aquele que está realizando o teletrabalho, interferindo no horário do expediente. (ARAÚJO, 2021, p. 7)

Portanto, garantir a igualdade de gênero no trabalho remoto requer políticas e práticas que promovam a transparência salarial, o combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho virtual, além de medidas que apoiem a conciliação entre trabalho e vida pessoal para homens e mulheres. As empresas e governos devem estar atentos a essas questões e tomar medidas para garantir que todas as pessoas, independentemente do gênero, recebam uma remuneração justa e tenham igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho remoto.

Há também o direito à proteção contra discriminação e assédio no ambiente de trabalho, conforme previsto pela legislação trabalhista e pela Constituição Federal. Qualquer forma de discriminação ou assédio no trabalho, seja por motivos de gênero, raça, idade, orientação sexual ou outras características protegidas, é proibida e sujeita a punições legais.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, os trabalhadores remotos têm direito ao seguro-desemprego, desde que atendam aos requisitos estabelecidos pela legislação trabalhista. Além disso, eles podem ter direito a outros benefícios sociais, como seguro saúde, previdência social e benefícios familiares, conforme estabelecido pelas políticas públicas e programas sociais do governo.

### 3. IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL

O teletrabalho, embora ofereça benefícios como flexibilidade e conforto, também pode ter impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores. Trabalhar remotamente pode levar à falta de interação social regular com colegas de trabalho, o que pode aumentar a sensação de solidão e isolamento.

Não obstante serem incipientes os estudos voltados especificamente à saúde mental do teletrabalhador, é possível se afirmar que a adaptação ao novo

modelo de trabalho, assim como ao incremento de produtividade (previstos em vários regulamentos<sup>11</sup>), podem desencadear reações de estresse que, muito embora não seja uma doença, tem o condão de criar o “ambiente” propício para o desenvolvimento de transtornos mentais, neurastenia (síndrome da fadiga), síndrome de *burn out*, bem como baixa do sistema imunológico (KAPPEL; MERLO, 202, p. 309).

O senso de pertencimento, que se manifesta quando alguém se sente conectado a um grupo ou compartilha experiências com seus pares, é uma forte defesa contra a solidão e o surgimento de problemas de saúde mental. No entanto, o isolamento, a dependência excessiva da tecnologia e a pressão por cumprir metas podem criar um sentimento de vazio e desconexão. Isso ocorre quando o trabalhador não consegue ver o resultado tangível de seu trabalho e perde a sensação de significado, que é crucial para o desenvolvimento pessoal.

Além disso, a ausência de interações pessoais no local de trabalho pode reduzir as oportunidades de receber feedback e reconhecimento pelo trabalho realizado, o que pode afetar a motivação e autoestima dos trabalhadores.

Outro problema que pode surgir é a falta de uma separação física entre o ambiente de trabalho e o espaço doméstico, “visto que as longas horas de trabalho afetam diretamente a sociabilidade do obreiro no seu ambiente familiar, fazendo com que surja um distanciamento afetivo entre o trabalhador e sua família” (FERREIRA; AGUILERA, 2021, p. 31) mesmo se esse trabalho é realizado dentro de casa.

Essa questão pode dificultar a desconexão do trabalho, levando a uma sensação de estar sempre “ligado” e dificuldade em relaxar durante o tempo livre. A dependência constante de tecnologia para comunicação e colaboração pode causar estresse adicional devido a problemas técnicos, sobrecarga de informações e a sensação de estar sempre disponível.

O direito à desconexão do trabalhador é o direito de se desconectar do labor, de descansar e de usufruir seu momento de lazer com energia e disposição, não deve se limitar a diversões moderadas em virtude da exaustão ou, pior, pela necessidade de estar sempre à disposição. Tal direito deve ser garantido aos que trabalham na modalidade telepresencial. (FERREIRA; AGUILERA, 2021, p. 37)

Outro ponto que também afeta a saúde mental do trabalhador e já foi alvo de neste artigo é a flexibilidade, que pode levar os trabalhadores a trabalhar por mais horas do que o habitual, resultando em uma maior carga de trabalho e aumento do

estresse. Além disso, trabalhar remotamente pode significar menos acesso ao suporte e supervisão dos gestores, o que pode aumentar a sensação de insegurança e falta de direção.

O trabalho remoto apresenta alguns desses fatores de risco psicossocial capazes de desenvolver a Síndrome de Burnout, visto que a maioria desses trabalhadores não possuem uma jornada de trabalho definida e tendem a permanecer trabalhando após o horário de expediente. Além disso, o isolamento social também se apresenta como um fator de risco, na medida que são privados de interações sociais que não apenas auxiliam na realização do trabalho, como também promovem uma vida mental mais saudável. (FERREIRA; AGUILERA, 2021, p. 35)

Para lidar com os desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos em relação à saúde mental, é fundamental que órgãos governamentais desenvolvam políticas públicas que incentivem as empresas a adotarem práticas que promovam o bem-estar dos funcionários, de acordo com a legislação brasileira aplicável. Isso pode incluir a implementação de diretrizes que exijam que as empresas ofereçam programas de apoio psicológico e acesso a serviços de saúde mental para os trabalhadores remotos, conforme previsto na CLT e em outras legislações.

Além disso, é fundamental que os órgãos governamentais promovam a educação sobre saúde mental e estratégias de autogerenciamento de estresse entre os trabalhadores remotos, conforme estabelecido em programas de conscientização previstos em normas como a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

As políticas públicas também podem incentivar a criação de programas de treinamento para gestores e líderes de equipe, visando capacitá-los a identificar e lidar com questões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho remoto, conforme preconizado pela legislação trabalhista brasileira.

Por fim, é importante que os órgãos governamentais trabalhem em colaboração com as empresas, sindicatos e outras partes interessadas para garantir que as políticas públicas estejam alinhadas com a legislação brasileira aplicável, sejam adaptadas às necessidades específicas dos trabalhadores remotos e promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado para todos, conforme preceituado pela legislação trabalhista e de saúde do Brasil.

De toda forma, também há vantagens em adotar o teletrabalho. Essa modalidade oferece ao funcionário uma jornada mais adaptável, economizando tempo em deslocamentos e permitindo uma maior presença física com a família. Além disso, as empresas se beneficiam com a diminuição dos custos de energia. De fato, a sociedade como um todo também ganha com a redução do congestionamento nas vias e da poluição ambiental.

Por outro lado, a produtividade do laborista é controlada com maior rigor — até mesmo em tempo real. Não existe uma separação do espaço-tempo dedicado ao trabalho e ao despendido com a família e o lazer. Além disso, o teletrabalho promove o isolamento do obreiro, o que dificulta a sua ascensão profissional e desmobiliza a luta sindical por novas conquistas (PRATA; FILHO, 2020, p. 333).

No entanto, é importante notar que os benefícios do teletrabalho para a saúde mental podem variar de acordo com as circunstâncias individuais de cada trabalhador e que algumas pessoas podem enfrentar desafios específicos associados ao trabalho remoto.

## CONCLUSÃO

O teletrabalho emergiu como uma prática essencial no cenário atual, oferecendo flexibilidade e adaptabilidade para trabalhadores e organizações em todo o mundo. No entanto, como discutido ao longo deste trabalho, essa modalidade de trabalho não está isenta de desafios, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores remotos.

Analisamos os diversos impactos do teletrabalho na saúde mental, destacando tanto as vantagens quanto os desafios enfrentados pelos profissionais que adotam essa modalidade de trabalho. Observamos como a falta de limites entre trabalho e vida pessoal, a sobrecarga de trabalho, o isolamento social e outras questões podem afetar negativamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores remotos.

Além disso, exploramos o papel das políticas públicas e da legislação brasileira no sentido de mitigar esses impactos, identificando a necessidade de estratégias mais eficazes de apoio e intervenção. A legislação trabalhista brasileira, incluindo a CLT e a LGPD, oferece um quadro regulatório importante, mas ainda há lacunas a serem preenchidas em relação à proteção da saúde mental dos trabalhadores remotos.

Diante disso, é fundamental que as organizações, os órgãos governamentais e outros atores relevantes trabalhem em conjunto para desenvolver políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho remoto mais saudável e equilibrado. Isso inclui a implementação de programas de apoio psicológico, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários e a criação de estratégias para promover a conexão e o engajamento dos trabalhadores remotos.

Além disso, é essencial enfatizar a necessidade de uma abordagem holística para abordar os desafios de saúde mental no teletrabalho. Isso inclui não apenas políticas e práticas organizacionais, mas também o apoio da comunidade, recursos de saúde mental acessíveis e uma cultura de abertura e apoio entre colegas de trabalho.

A legislação brasileira tem um papel fundamental nesse processo, pois estabelece diretrizes e regulamentações que podem influenciar diretamente as práticas adotadas pelas organizações em relação ao teletrabalho. No entanto, é importante que essas leis sejam revisadas e atualizadas regularmente para garantir que estejam alinhadas com as necessidades e realidades em constante evolução dos trabalhadores remotos.

Além disso, a implementação de programas de capacitação para gestores e líderes de equipe também é fundamental. Esses programas podem oferecer treinamento sobre como identificar sinais de estresse e ansiedade nos membros da equipe, como promover um ambiente de trabalho saudável e como fornecer apoio adequado quando necessário.

Em suma, o teletrabalho é uma realidade cada vez mais presente em nossa sociedade, e é essencial que abordemos os desafios de saúde mental associados a essa modalidade de trabalho de forma abrangente e proativa. Ao adotar uma abordagem multidisciplinar, envolvendo políticas públicas, práticas organizacionais e apoio comunitário, podemos garantir que o teletrabalho seja uma experiência positiva e produtiva para todos os envolvidos.

**CHALLENGES IN IMPLEMENTING REMOTE WORK POLICIES:  
AN ANALYSIS OF LEGAL AND SOCIAL ADAPTATIONS IN THE BRAZILIAN  
CONTEXT**

**ABSTRACT**

This scientific article examines the challenges in implementing remote work policies and analyzes the legal and social adaptations in the Brazilian context. By reviewing the literature and conducting a detailed analysis, we identify the obstacles faced by organizations and governments in promoting telecommuting. We highlight issues such as lack of specific regulation, the need for adaptation of existing labor laws, and cultural challenges related to the adoption of remote work. Additionally, we explore the social implications of telecommuting, including its impact on workers' mental health and disparities in access to remote work opportunities. By addressing these issues, this study provides valuable insights for the development of policies and practices that promote an equitable and sustainable remote work environment in Brazil.

**Keywords:** Labor Law. Remote Work. Telecommuting.

## REFERÊNCIAS

2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. **Enunciado 1: Teletrabalho: Custeio de equipamentos.** 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, Brasília, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 07 abr. 2024.

ARAÚJO, Ianca Cardoso. **O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia.** In: V SEMINÁRIO INTERNACIONAL DES FAZENDO GÊNERO, 2021, Brumado/BA. V Seminário Internacional Des fazendo Gênero. [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/1ab6eefa-a3e4-47ea-a4ec-b61dc85d09a4>. Acesso em: 9 abr. 2024.

ARAÚJO, Valéria Santos; MÓL, Ana Lúcia Ribeiro. **TELETRABALHO DA MULHER E O RECRUDESCIMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO.** In: XII CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2021, Belo Horizonte. XII CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Belo Horizonte: RTM, 2023. p. 153-165. ISBN 978-65-5509-138-0.

BELMONTE, Viviana Rodrigues Moraya Agra. **TELETRABALHO.** 2021. 134 p. Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito — UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA “LUÍS DE CAMÕES”, Lisboa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/5774/1/Viviana%20Belmonte.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição Federal.** Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943**. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/530547>. Acesso em: 16 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13/07/2017**. Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>. Acesso em: 16 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13709, de 14 de agosto de 2018**. Lei nº 13.709 de 14/08/2018. Diário Oficial da União, 15 ago. 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/27457334>. Acesso em: 23 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Brasília, DF: Presidente da República, 2019. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15)

CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique. **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Prefácio Carmen Izabel Centena GONzalez. Porto Alegre: CirKula, 2020. 424 p. ISBN 9786599178504.

CERASI, Pedro Henrique El Husny; BASTOS, Victor Sauma Nunes; PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha. **O teletrabalho nos dias atuais: o aumento da jornada de trabalho e as consequências físicas e psicológicas ao trabalhador**. Revista Jurídica do Cesupa, v. 4, n. 1, p. 95-119, 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/download/115/70/#:~:text=CONSEQUÊNCIAS%20FÍSICAS%20E%20PSICOLÓGICAS%20AO%20TRABALHADOR,-Pedro%20Henrique%20El&text=Em%20decorrência%20do%20aumento%20da,quanto%20em%20suas%20atividades%20laborais>. Acesso em: 23 mar. 2024.

ESTÊVÃO, Luciana Costa; LIMA, Stephane Kelly da Silva; SILVA, Luanjir Luna da. **A Lei Geral De Proteção de Dados (LGPD) no âmbito das relações trabalhistas: conceitos, impactos e suas implicações**. Revista Brasileira de Direito Social - RBDS, v. 5, n. 2, p. 63-74, 2022. Disponível em:

<https://rbds.emnuvens.com.br/rbds/article/download/181/158>. Acesso em: 23 mar. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em: 9 abr. 2024.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. **O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, v. 15, n. 29, p. 118-136, 2023. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15524>. Acesso em: 16 mar. 2024.

KAPPEL, Michele Darlise; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A DESESTRUTURAÇÃO DO VIVER-JUNTO NO TRABALHO E O APARECIMENTO DE COMPORTAMENTO SUICIDA: UMA REFLEXÃO SOBRE O TELETRABALHO**. In: KAPPEL, Michele Darlise; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: CirKula, 202. p. 285-318. ISBN 978-65-991785-0-4.

LOURENÇO, Lucas Barbieri; ANDRADE, Luciana Carneiro da Rosa. **Teletrabalho: A (des)regulamentação dada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, v. 21, n. 30, p. 335-376, 2018. Disponível em: <https://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/Revista/Revista2018.jsp>. Acesso em: 10 mar. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª edição, Saraiva Jur, 2020.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho em home office: se veio para ficar, o que precisa mudar? Análise acerca da responsabilidade pelos equipamentos do teletrabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, v. 31, n. 64, p. 127-139, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 177: **Convenção sobre Trabalho Domiciliar**. Genebra: [s. n.], 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 10 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Healthy and safe telework: Technical brief**. Genebra: World Health Organization and International Labour Organization, 2022. 32 p. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em: 16 mar. 2024.

PEDERIVA, Elisa. **TELETRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA: A JORNADA DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TRABALHADOR**. In: UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI CURSO DE DIREITO, Lajeado/RS. UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI CURSO DE DIREITO. [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/9ad6b884-4b21-4509-a53d-62e0e7c3070d/content>. Acesso em: 9 abr. 2024.

PRATA, Marcelo Rodrigues; FILHO, Eduardo Pragmácio. **INCIDÊNCIA DO ART. 62 DA CLT EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS**. In: PRATA, Marcelo Rodrigues; FILHO, Eduardo Pragmácio. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPODIVM, 2020. p. 325-339. ISBN 978-85-442-3487-7.