



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA**

**TRABALHO NÔMADE E ISOLAMENTO DO
TELETRABALHADOR O EFEITO SILO A PARTIR DOS RISCOS
PSICOSSOCIAIS UMA ANÁLISE ACERCA DO ISOLAMENTO O
TELETRABALHADOR**

**ORIENTANDA: PATRÍCIA TORRES CONDE
ORIENTADOR: PROF. DR. CLODOALDO MOREIRA DOS
SANTOS JÚNIOR**

**GOIÂNIA
2025**

PATRÍCIA TORRES CONDE

**TRABALHO NÔMADE E ISOLAMENTO DO
TELETRABALHADOR O EFEITO SILO A PARTIR DOS RISCOS
PSICOSSOCIAIS UMA ANÁLISE ACERCA DO ISOLAMENTO O
TELETRABALHADOR**

Monografia elaborada para fins de avaliação final da disciplina Monografia II, do Curso de Direito, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da PUC Goiás - EDNC, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC Goiás, sob a orientação da Professor CLODOALDO MOREIRA DOS SANTOS JÚNIOR

GOIÂNIA
2025

PATRÍCIA TORRES CONDE

**TRABALHO NÔMADE E ISOLAMENTO DO
TELETRABALHADOR O EFEITO SILO A PARTIR DOS RISCOS
PSICOSSOCIAIS UMA ANÁLISE ACERCA DO ISOLAMENTO O
TELETRABALHADOR**

Apresentação de TCC na Modalidade de Monografia, no Curso de Direito, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da PUC Goiás - EDNC da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADOR: PROF. DR. CLODOALDO MOREIRA DOS SANTOS JÚNIOR
NOTA:

EXAMINADOR CONVIDADO:
NOTA:

Data da Defesa: _____ de _____ de 2025.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me acompanhado durante toda esta caminhada. Agradeço imensamente ao Prof. Dr. Clodoaldo Moreira dos Santos Júnior, pela orientação precisa, pelas valiosas sugestões e pelo incentivo contínuo durante o desenvolvimento desta pesquisa, pelos ensinamentos transmitidos, bem como pela paciência e dedicação, fatores que sem dúvida contribuíram para que este trabalho pudesse ter êxito. Ao meu namorado e amigos, que me acompanharam, transmitindo-me serenidade e confiança.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Contextualização do Trabalho Nômade e Teletrabalho	
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	10
1.2 Evolução do Teletrabalho e do Trabalho Nômade	
CAPITULO 2 - RISCOS PSICOSSOCIAIS E DESAFIOS	
REGULATÓRIOS NO TRABALHO VIRTUAL	12
2.1 Riscos Psicossociais no Ambiente Virtual	
2.2 Conceito e Impactos do Efeito Silo	
2.3 Aspectos Jurídicos e Normativos Relacionados	
CAPITULO III PANORAMA INTERACIONAL E	
RECONFIGURAÇÃO DAS PROFISSÕES NA ERA DIGITAL.....	16
3.1 Experiências Internacionais no Teletrabalho: Políticas e Práticas Comparadas	
3.2 A Transformação das Atividades Profissionais no Ambiente Remoto	
METODOLOGIA.....	18
4.1 Tipo de Pesquisa	
4.2 Procedimentos e Fontes de Dados	
4.3 Limitações do Estudo	
ANÁLISE E DISCUSSÃO.....	19
5.1 Identificação dos Fatores de Isolamento no Teletrabalho	
5.2 Reflexos na Saúde Mental e na Produtividade	

CAPITULO 4 - INTERVENÇÕES MULTINÍVEIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO COMBATE AO ISOLAMENTO PSICOSSOCIAL DO TELETRABALHADOR	21
6.1 Estratégias de Intervenção para Redução do Isolamento	
6.2 INICIATIVAS DO GOVERNO BRASILEIRO	
6.3 A VIRTUALIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO	
6.4 PIONEIRISMO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO TELETRABALHO	
6.5 AVANÇOS, BENEFÍCIOS E RECONFIGURAÇÕES NO MODELO A DISTÂNCIA	
PESQUISA COM TELETRABALHADORES	26
ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	27
8.1 GRÁFICO DE CRESCIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL AO LONGO DO ÚLTIMO SÉCULO	
8.1.2 ANÁLISE EXPLICATIVA	
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
9.1 Reflexões sobre o Impacto do Trabalho Nômade e do Isolamento	
9.2 Propostas para Mitigação dos Riscos Psicossociais	
REFERÊNCIAS.....	34
ANEXOS.....	

RESUMO

O presente estudo pretende analisar os impactos do trabalho nômade e o isolamento do teletrabalhador, enfatizando o efeito silo a partir dos riscos psicossociais. Esta monografia tem como foco compreender os fatores que intensificam o isolamento no ambiente virtual, explorando seus reflexos na saúde mental e na produtividade do trabalhador, além de identificar práticas para mitigar os efeitos negativos dessas condições. Para tanto, trata-se de pesquisa bibliográfica baseada em doutrinas, estudos acadêmicos recentes e legislações aplicáveis à matéria, considerando os desafios impostos pela evolução das formas de trabalho na era digital. Assim, busca-se propor uma análise crítica da necessidade de revisão das normativas e das práticas organizacionais em face do impacto dos riscos psicossociais, que incluem o isolamento social, o desgaste emocional e a desconexão com os objetivos coletivos. Dessa forma, será possível avaliar estratégias de intervenção para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos, capazes de reduzir as barreiras de comunicação e aumentar a integração dos trabalhadores remotos. Devido à complexidade do tema, faz-se necessária uma interpretação que transcenda a literalidade da legislação trabalhista atual, considerando os aspectos psicossociais, culturais e econômicos envolvidos no contexto do teletrabalho e do trabalho nômade.

Palavras-chave: trabalho nômade, teletrabalhador, efeito silo, riscos psicossociais, isolamento.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the impacts of nomadic work and the isolation of teleworkers, emphasizing the silo effect arising from psychosocial risks. This monograph focuses on understanding the factors that intensify isolation in the virtual environment, exploring its effects on the worker's mental health and productivity, as well as identifying practices to mitigate the negative effects of these conditions. To this end, it is a bibliographic research based on legal doctrines, recent academic studies, and legislation applicable to the subject, considering the challenges imposed by the evolution of work arrangements in the digital age. Thus, it seeks to propose a critical analysis of the need to revise regulations and organizational practices in view of the impact of psychosocial risks, which include social isolation, emotional exhaustion, and disconnection from collective goals. In this way, it will be possible to evaluate intervention strategies to promote healthier and more inclusive work environments, capable of reducing communication barriers and increasing the integration of remote workers. Due to the complexity of the topic, an interpretation that transcends the literal application of current labor legislation is necessary, taking into account the psychosocial, cultural, and economic aspects involved in the context of telework and nomadic work.

Keywords: nomadic work, teleworker, silo effect, psychosocial risks, isolation.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objeto o impacto do trabalho nômade e do teletrabalho na vida dos trabalhadores, com ênfase no isolamento social e nos riscos psicossociais associados ao chamado *efeito silo*. A partir de uma abordagem histórica, jurídica e psicossocial, busca-se compreender as implicações dessas novas formas laborais e propor soluções que equilibrem os interesses dos trabalhadores e das organizações.

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do teletrabalho em escala global, transformando as dinâmicas laborais e intensificando os desafios relacionados à saúde mental e à conectividade interpessoal. A Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao trabalho digno e saudável como princípio fundamental, contudo, o modelo remoto ainda apresenta lacunas regulatórias e limitações práticas que comprometem o bem-estar físico e psicológico dos profissionais, especialmente os nômades digitais.

Nesse contexto, a análise do *efeito silo* revela-se essencial. Trata-se de um fenômeno caracterizado pela desconexão entre colegas e equipes, comprometendo a produtividade, a coesão social e a saúde mental dos trabalhadores. A intensificação dos riscos psicossociais, como estresse, ansiedade e síndrome de burnout, exige uma abordagem multidisciplinar capaz de mitigar seus impactos de forma efetiva.

A relevância do tema decorre das transformações significativas nas relações de trabalho, que, embora proporcionem flexibilidade e autonomia, também expõem os trabalhadores a novas formas de vulnerabilidade. Pesquisas recentes indicam que o isolamento prolongado compromete a saúde mental e enfraquece os vínculos no ambiente corporativo, demandando soluções estruturadas e institucionalizadas.

O presente artigo tem por objetivo analisar as controvérsias e os impactos do trabalho nômade e do teletrabalho no bem-estar dos profissionais,

com foco nos riscos psicossociais. São também discutidas as vantagens do modelo remoto e suas contribuições para distintas categorias profissionais. A metodologia adotada é bibliográfica e exploratória, fundamentada em doutrinas, estudos empíricos, legislação e jurisprudência.

A estrutura do trabalho está organizada em três seções: a primeira trata dos aspectos históricos e conceituais do trabalho nômade e do teletrabalho; a segunda examina os riscos psicossociais e o *efeito silo* no contexto laboral; e a terceira propõe estratégias de mitigação dos impactos, considerando as perspectivas legais e organizacionais.

Discutir essa temática é essencial para compreender os desafios impostos pelas novas configurações laborais e propor caminhos que conciliem inovação, bem-estar e valorização da dignidade do trabalhador.

2. CAPITULO 1 – FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

2.1 EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO E DO TRABALHO NÔMADE

No início do século XX o conceito de trabalho remoto (teletrabalho) pôde ser visto como uma extensão de práticas de trabalho flexíveis que surgiram quando atividades como o trabalho em casa já eram comuns em certas indústrias, especialmente nas áreas de manufatura leve e artesanal.

Na década de 1970, o termo "*telecommuting*" (teletrabalho) foi usado por Jack Nilles em 1973, Nilles era um engenheiro da "NASA" que sugeriu a ideia de que muitos trabalhos poderiam ser realizados fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando tecnologias de comunicação, como telefone e fax. O aumento do tráfego urbano e a crise do petróleo na década de 1970 motivaram a busca por formas alternativas de trabalho, tornando o teletrabalho uma opção atrativa para evitar deslocamentos longos.

Em 1980, com a popularização dos computadores pessoais e o surgimento da internet, o teletrabalho ganhou força. Empresas começaram a perceber que funcionários poderiam realizar tarefas administrativas e de suporte técnico remotamente. Durante esse período, governos e empresas começaram a experimentar programas de trabalho remoto para aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais.

O avanço da internet nos anos de 1990, acelerou o teletrabalho, permitindo uma comunicação mais rápida e eficiente. A utilização de E-mails e redes de comunicação tornaram possível que funcionários realizassem tarefas em qualquer parte do mundo.

A globalização também trouxe a necessidade de gerenciar equipes dispersas geograficamente, o que tornou o trabalho remoto uma solução eficiente para muitas empresas multinacionais.

Na virada do século XXI, o teletrabalho foi amplamente adotado por empresas de tecnologia e startups. O conceito de "nômades digitais" surgiu,

referindo-se a profissionais que podiam trabalhar remotamente de qualquer lugar do mundo, utilizando apenas “*laptops*” e conexão à internet. O uso de ferramentas colaborativas como “*Google Drive*”, “*Skype*”, “*Slack*” e outras plataformas virtuais oportunizou uma maior interação entre equipes, mesmo à distância.

A pandemia de COVID-19 em 2020 impulsionou o teletrabalho a níveis nunca antes vistos. Governos e empresas foram forçados a adotar o trabalho remoto em grande escala como medida de segurança. Esse período marcou a transição para o “novo normal” no mundo corporativo, onde o teletrabalho passou a ser visto como uma prática permanente em diversas áreas, consolidando o “*home office*” e novas formas de trabalho flexível.

A partir da trajetória apresentada, o teletrabalho evoluiu de uma ideia emergente a uma prática consolidada, especialmente em tempos de crise global (a mais recente com a pandemia de COVID19). As discussões contemporâneas sobre “**trabalho nômade**” e os efeitos psicológicos, como o “**efeito silo**” e os riscos psicossociais, ganharam relevância em um contexto de crescente isolamento e desafios no campo das relações de trabalho. Observasse essa trajetória com grandes marcos históricos até os dias atuais.

Zygmunt Bauman (2001), ao desenvolver o conceito de *modernidade líquida*, descreve a crescente fragilidade das relações sociais, marcadas pela ausência de solidez e pela fluidez dos vínculos afetivos, profissionais e institucionais. Segundo o autor,

a modernidade líquida é a condição de um mundo em que nenhuma forma social é mais duradoura, e todas as estruturas tendem a se dissolver rapidamente (BAUMAN, 2001, p. 8).

Esse cenário se reflete no contexto do teletrabalho e do trabalho nômade, nos quais os trabalhadores são impelidos a adaptar-se continuamente a ambientes virtuais em constante transformação, marcados por relações fugazes e vínculos laborais instáveis. Assim, a lógica líquida das relações interfere diretamente na construção de pertencimento e identidade profissional, elementos cruciais para a saúde mental e o bem-estar no trabalho.

3. CAPITULO 2 - RISCOS PSICOSSOCIAIS E DESAFIOS REGULATÓRIOS NO TRABALHO VIRTUAL

2.1 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE VIRTUAL

O ambiente virtual de trabalho, apesar de proporcionar flexibilidade e autonomia, pode gerar diversos riscos psicossociais. Entre os principais desafios estão o estresse, a sobrecarga de trabalho, a dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional, e a sensação de solidão. A ausência de interações presenciais pode contribuir para a falta de pertencimento e a desconexão emocional entre colegas de trabalho.

A síndrome de burnout tem sido amplamente associada ao teletrabalho, especialmente quando não há um controle adequado da jornada laboral. Além disso, a falta de suporte organizacional e a comunicação ineficaz agravam os impactos negativos no bem-estar dos trabalhadores, tornando essencial a implementação de estratégias para mitigar tais riscos.

Em seminário realizado em 2013 pela Comissão de Legislação Participativa da Câmara dos Deputados, o médico Ricardo Corsatto, do departamento médico da Câmara, observou que o teletrabalho oportuniza o surgimento de novos riscos, como problemas de ergonomia, trabalho noturno e prática de turnos ininterruptos de trabalho. No mesmo sentido, o especialista em produtividade Christian Barbosa, no seminário “5 Estratégias para o seu Home Office ser mais Produtivo”, também chamou atenção para a ergonomia. Na visão dele, preparar o ambiente é essencial para a produtividade, e isso inclui uma mesa, uma cadeira ergonômica e boa iluminação. É importante, ter um espaço dedicado para o trabalho. Outro alerta é o cuidado com os olhos. Prática de exercícios oculares e cuidado com horários após às 19h.

2.2 CONCEITO E IMPACTOS DO EFEITO SILO

O efeito silo ocorre quando indivíduos ou grupos dentro de uma organização trabalham de forma isolada, dificultando a troca de informações e a colaboração. No contexto do teletrabalho e do trabalho nômade, essa fragmentação se intensifica, uma vez que a comunicação se dá majoritariamente por meios digitais, reduzindo a espontaneidade e a fluidez das interações interpessoais.

Os impactos do efeito silo vão além da redução da produtividade, afetando a inovação e o engajamento dos trabalhadores. O isolamento profissional pode gerar sentimentos de exclusão, afetando a saúde mental e o desenvolvimento profissional. Dessa forma, torna-se fundamental adotar estratégias que incentivem a cooperação e a comunicação eficaz no ambiente virtual.

Essa temática também foi abordada no seminário realizado em 2013 pela Comissão de Legislação Participativa da Câmara dos Deputados, o especialista em produtividade Christian Barbosa também compartilhou diversas dicas de produtividade. Para quem tem filhos, a sugestão é definir horários para dar atenção aos pequenos – de preferência à noite –, criar atividades para ocupá-los, definir momentos de pausa e revezamento. Outra estratégia é manter horários regulares para se dedicar à casa, ao escritório e às refeições. “Rotina é essencial para a produtividade, e é preciso ter pausas durante o expediente”, diz. “O processo de pausar tem efeito físico e mental. Ele dá um descanso à cognição para retomar o rendimento inicial”.

Planejamento também é fundamental. Para isso, Christian sugere o uso de post-its como planejamento visual, a criação de planos para os próximos três dias, a percepção sobre seus horários de melhor produtividade e o estabelecimento de limite do número de atividades no dia.

E como lidar com o chefe em home office? Alinhe com ele as prioridades da semana, reforce os prazos e gere valor para a empresa. Com a equipe,

exponha as tarefas codependentes, ofereça ajuda extra, realize reuniões e faça até uma happy hour virtual.

2.3 ASPECTOS JURÍDICOS E NORMATIVOS RELACIONADOS

O teletrabalho e o trabalho nômade, apesar de se consolidarem como fenômenos contemporâneos impulsionados sobretudo pela evolução tecnológica e pela pandemia da COVID-19, ainda enfrentam **lacunas normativas** e desafios jurídicos no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora tenha sido reformada pela **Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**, introduziu apenas bases iniciais para o tratamento legal do trabalho remoto, demandando constantes atualizações interpretativas e regulamentações complementares.

O artigo **75-A ao 75-E da CLT** trata do **regime de teletrabalho**, definindo-o como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação. Entretanto, o texto legal se mostra genérico em vários pontos, especialmente quando comparado com as **demandas reais do trabalho nômade**, que muitas vezes se realiza sem local fixo, com jornadas flexíveis e ausência de supervisão direta.

Além disso, há **incertezas quanto à aplicação de direitos básicos**, como o controle de jornada, adicional noturno, direito à desconexão, segurança e saúde no trabalho, bem como a responsabilidade do empregador quanto aos **riscos psicossociais**. A Portaria n.º **671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência** avançou ao regulamentar aspectos do contrato de trabalho remoto, inclusive permitindo sua execução no exterior, mas ainda não é suficiente para abranger as complexidades do nomadismo digital.

No âmbito constitucional, o artigo **7º da Constituição Federal de 1988** assegura ao trabalhador urbano e rural uma série de direitos sociais, entre eles: salário mínimo, jornada limitada, repouso semanal, proteção contra riscos ocupacionais, e acesso à saúde. Tais garantias devem ser **respeitadas independentemente da forma ou local de prestação dos serviços**, o que

implica a necessidade de interpretação sistêmica e protetiva desses direitos no contexto do teletrabalho.

Em nível internacional, destaca-se a **Convenção n.º 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que trata do trabalho a domicílio, e a **Recomendação n.º 198**, que orienta sobre a proteção das formas atípicas de trabalho. Embora o Brasil não tenha ratificado especificamente a Convenção 177, seus princípios são compatíveis com os direitos fundamentais do trabalhador e podem servir como base para a formulação de políticas públicas e jurisprudência protetiva.

Outro ponto relevante é o **marco legal da proteção de dados**, introduzido pela **Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 13.709/2018 – LGPD)**, que impõe obrigações aos empregadores sobre o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, inclusive no ambiente virtual. A confidencialidade e a segurança da informação tornam-se especialmente críticas no teletrabalho e no trabalho nômade, demandando investimentos em compliance digital.

Ademais, o **direito à desconexão**, embora ainda não seja expressamente previsto na legislação brasileira, vem sendo reconhecido por decisões judiciais e por projetos de lei em tramitação. A jurisprudência nacional tem apontado a necessidade de limitação das comunicações fora do expediente, como forma de proteger a saúde mental do trabalhador remoto.

Os aspectos jurídicos e normativos do teletrabalho e do trabalho nômade exigem **interpretação atualizada, coerente com os princípios constitucionais do trabalho digno**, bem como o **desenvolvimento de regulamentações específicas**, que garantam segurança jurídica, equilíbrio nas relações laborais e proteção integral à saúde física e psíquica do trabalhador.

4. CAPÍTULO III – PANORAMA INTERACIONAL E RECONFIGURAÇÃO DAS PROFISSÕES NA ERA DIGITAL

3.1 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS NO TELETRABALHO: POLÍTICAS E PRÁTICAS COMPARADAS

O teletrabalho tem se consolidado globalmente como uma alternativa viável e eficiente às formas tradicionais de organização laboral. Países como Estados Unidos, Canadá, Alemanha e Japão vêm implementando políticas públicas e práticas empresariais voltadas à flexibilização do trabalho remoto, com o objetivo de promover o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Nos Estados Unidos, grandes corporações como Google e Microsoft adotaram modelos híbridos que conciliam a presença física com o trabalho remoto, incorporando medidas de suporte à saúde mental. O Canadá segue tendência semelhante, com estímulo governamental à adoção do trabalho remoto como medida permanente em determinados setores da administração pública.

Na Alemanha, a legislação trabalhista permite o home office mediante cláusula contratual específica, estabelecendo direitos e deveres para empregadores e empregados. Já no Japão, a estratégia governamental inclui **incentivos fiscais** para empresas que optam por modelos remotos, como forma de combater a superlotação urbana e promover a qualidade de vida.

Essas experiências internacionais demonstram que o teletrabalho pode ser regulado de maneira eficaz quando há alinhamento entre Estado, empresas e trabalhadores, respeitando as particularidades culturais e econômicas de cada país.

3.2 A TRANSFORMAÇÃO DAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS NO AMBIENTE REMOTO

A digitalização das relações de trabalho possibilitou a migração de diversas profissões para os modelos remoto e nômade, impulsionando transformações significativas na organização do trabalho e nas rotinas produtivas.

No contexto do **teletrabalho convencional**, destacam-se áreas como Direito, Marketing Digital, Suporte Técnico, Contabilidade, Desenvolvimento de Software, Design Gráfico e Atendimento ao Cliente. Tais profissionais atuam predominantemente em ambiente domiciliar, mantendo vínculo empregatício formal com instituições públicas ou privadas.

Já o **trabalho nômade digital** se caracteriza por uma atuação mais flexível e descentralizada, muitas vezes desvinculada de um local fixo. Entre as ocupações mais representativas estão influenciadores digitais, redatores freelances, fotógrafos, consultores de tecnologia, designers independentes e educadores online. Esses profissionais utilizam frequentemente espaços de coworking, bibliotecas e redes públicas de Wi-Fi em diferentes cidades e países, configurando um estilo de vida itinerante sustentado por plataformas digitais.

A emergência dessas novas configurações laborais exige um olhar atento das instituições quanto à regulação, à proteção social e ao suporte à saúde física e mental desses trabalhadores, tradicionalmente negligenciados pelas normas clássicas do direito do trabalho.

5. METODOLOGIA

4.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa é de natureza **qualitativa e exploratória**, com enfoque descritivo. O objetivo é compreender a partir da literatura e de dados secundários os impactos psicossociais do trabalho nômade e do teletrabalho com destaque para o efeito silo e suas implicações no isolamento profissional. O caráter exploratório permite aprofundar a análise sobre um fenômeno contemporâneo em desenvolvimento, enquanto o qualitativo possibilita captar a complexidade dos fatores subjetivos envolvidos.

4.2 PROCEDIMENTOS E FONTES DE DADOS

Os procedimentos metodológicos adotados consistem em **revisão bibliográfica e documental**. Foram utilizadas fontes como livros, artigos científicos, dissertações, teses, relatórios técnicos, legislações nacionais (como a CLT e a Lei nº 13.467/2017) e convenções internacionais da OIT. Também foram analisadas **normativas internas de empresas e estudos de caso** publicados por institutos de pesquisa como IPEA, DIEESE, OIT e IBGE. A seleção dos dados seguiu critérios de relevância, atualidade e pertinência temática.

4.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Entre as limitações do estudo, destacam-se: a) a escassez de dados estatísticos específicos sobre o isolamento no teletrabalho no Brasil; b) a dificuldade de mensurar os impactos subjetivos com precisão; e c) a rápida evolução do contexto tecnológico, que pode tornar algumas práticas obsoletas em curto prazo. Além disso, a pesquisa inclui entrevistas ou observações diretas com teletrabalhadores.

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO

5.1 IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES DE ISOLAMENTO NO TELETRABALHO

O isolamento no teletrabalho pode ser classificado em **três esferas**: social, profissional e emocional. Fatores como a ausência de interação presencial, comunicação assíncrona, falta de reconhecimento da liderança e ambientes domésticos inadequados contribuem para o distanciamento das equipes. Além disso, a **redução do sentimento de pertencimento** e a carência de feedbacks constantes intensificam o efeito silo, onde o trabalhador se sente desconectado da cultura organizacional.

Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) apontam que os riscos psicossociais no teletrabalho — especialmente o isolamento e a hiperconectividade — aumentaram significativamente após a pandemia. No Brasil, levantamento realizado pela Fundação Getulio Vargas (FGV, 2023) revelou que **35% dos profissionais que atuam em regime remoto relataram sintomas compatíveis com burnout**, como exaustão física e emocional, perda de engajamento e dificuldades de concentração. Esses dados reforçam a urgência de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral virtual.

5.2 REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL E NA PRODUTIVIDADE

Em 2022, aproximadamente 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no Brasil, representando 7,7% dos ocupados não afastados. A maioria desses trabalhadores atuava em casa utilizando tecnologias da informação e comunicação (TIC). O rendimento médio dos teletrabalhadores era de R\$ 6.479, mais que o dobro da média dos que não trabalhavam remotamente (R\$ 2.398).

Além disso, as mulheres dedicaram, em média 9,6 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, o que

pode aumentar a sobrecarga mental, especialmente em contextos de home office.

Estudos recentes apontam que o isolamento no teletrabalho está diretamente relacionado ao aumento de sintomas como ansiedade, estresse crônico, depressão leve e sensação de esgotamento. A produtividade, por sua vez, sofre oscilações: enquanto alguns trabalhadores apresentam alta performance, outros enfrentam procrastinação, dificuldade de concentração e perda de engajamento. A falta de delimitação entre vida pessoal e profissional também contribui para a sobrecarga mental, conhecida como "síndrome de *burnout* digital".

Segundo um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizado em abril de 2025, a ausência de fronteiras claras entre a vida profissional e pessoal no teletrabalho pode contribuir para o aumento do estresse e do burnout. A falta de separação entre os ambientes de trabalho e descanso dificulta o desligamento das atividades laborais, afetando o bem-estar dos trabalhadores.

Um estudo conjunto da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho) revelou que 41% das pessoas que trabalhavam em casa se consideravam muito estressadas, em comparação com 25% daqueles que trabalhavam exclusivamente no local de trabalho

7. CAPITULO 4 - INTERVENÇÕES MULTINÍVEIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO COMBATE AO ISOLAMENTO PSICOSSOCIAL DO TELETRABALHADOR

6.1 ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO PARA REDUÇÃO DO ISOLAMENTO

As estratégias para mitigar o isolamento envolvem ações em múltiplos níveis:

- a) **Organizacional:** implementação de políticas de saúde mental, incentivo ao trabalho híbrido, reuniões presenciais periódicas, canais abertos de comunicação e reconhecimento institucional.
- b) **Tecnológico:** uso de ferramentas colaborativas eficientes, como plataformas integradas de gestão e comunicação.
- c) **Individual:** treinamento em gestão de tempo, ergonomia e saúde emocional, além do estímulo à construção de redes de apoio entre colegas.
- d) **Programas de Apoio Psicológico:** Muitas empresas implementaram programas de suporte emocional, oferecendo acesso a psicólogos e terapeutas para auxiliar os colaboradores a lidarem com o estresse e o isolamento decorrentes do home office.
- e) **Reuniões Virtuais de Integração:** Para promover a interação social, empresas têm organizado encontros virtuais informais, como cafés online e happy hours, visando fortalecer os laços entre as equipes.
- f) **Flexibilidade de Horários:** Adotar horários flexíveis permite que os colaboradores equilibrem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais, reduzindo o estresse associado ao trabalho remoto.
- g) **Treinamentos e Desenvolvimento Profissional:** Investir em capacitações específicas para o teletrabalho ajuda os colaboradores a se adaptarem melhor às novas dinâmicas, promovendo maior engajamento

e bem-estar.

6.2 INICIATIVAS DO GOVERNO BRASILEIRO

- a) **Regulamentação do Teletrabalho:** A Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, estabeleceu diretrizes para o teletrabalho, incluindo aspectos relacionados à jornada e ao direito à desconexão, visando proteger a saúde mental dos trabalhadores.
- b) **Redução do Teletrabalho no Setor Público:** Em algumas esferas do funcionalismo público, houve a diminuição dos dias de teletrabalho, com o objetivo de aumentar a interação presencial entre os servidores e reduzir o isolamento.
- c) **Campanhas de Conscientização:** O governo tem promovido campanhas para alertar sobre os riscos do isolamento e a importância da saúde mental, incentivando práticas saudáveis no ambiente de trabalho remoto.

Essas estratégias podem auxiliar a minimizar os impactos que o isolamento pode trazer.

6.3 A VIRTUALIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Com a pandemia da COVID-19, o Poder Judiciário no Brasil acelerou a implementação de audiências online. O Conselho Nacional de Justiça regulamentou a realização de sessões remotas, o que possibilitou a continuidade dos serviços e garantiu o acesso à justiça. **Hoje, audiências cíveis, criminais e trabalhistas são realizadas por videoconferência, reunindo partes, advogados, juízes e promotores em ambientes virtuais**, promovendo economia de tempo, acessibilidade e flexibilidade, embora com desafios como instabilidade de conexão e dificuldades técnicas. Ainda assim é um grande avanço para o século.

Segundo a **Instrução Normativa nº 98/2024 do CNJ**, foram estabelecidas diretrizes claras para o teletrabalho e trabalho híbrido, incluindo a definição de metas de desempenho, reuniões periódicas entre servidores e

chefias, capacitação contínua e transparência nas informações. Essas medidas visam mitigar o efeito silo, promovendo a integração e a coesão das equipes mesmo em ambientes virtuais.

Além disso, o **Programa Justiça 4.0**, por meio de soluções como o Portal Jus.br e o Domicílio Judicial Eletrônico, tem desempenhado um papel crucial na transformação digital do Judiciário, facilitando a comunicação e a colaboração entre diferentes órgãos e unidades, contribuindo para a superação das barreiras impostas pelo trabalho remoto.

6.4 PIONEIRISMO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO TELETRABALHO

O **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** foi pioneiro entre os órgãos do Poder Judiciário brasileiro ao adotar o regime de teletrabalho, iniciando suas atividades nesse modelo em 2012, por meio de um **projeto-piloto** cuidadosamente planejado. A iniciativa foi oficializada em 2013, tornando-se uma política institucional voltada à modernização da administração pública, especialmente na área de **gestão de pessoas**.

A proposta nasceu após estudos realizados pelo TST junto a instituições públicas e privadas nacionais e internacionais, buscando as **melhores práticas de inovação organizacional** e de promoção da produtividade com foco no bem-estar dos servidores. Os resultados obtidos com o projeto-piloto revelaram que o teletrabalho contribuía para o aumento da produtividade, economia de recursos públicos, melhoria da qualidade de vida dos servidores e redução do absenteísmo.

O modelo implementado pelo TST serviu de **referência para outros tribunais do país**, influenciando o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a editar **atos normativos sobre o tema**, como a **Resolução CNJ nº 227/2016**, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Além disso, o pioneirismo do TST evidenciou-se não apenas na implantação tecnológica, mas também no cuidado com aspectos psicossociais,

estimulando ações de monitoramento da saúde mental dos servidores, o respeito ao direito à desconexão e o estabelecimento de metas realistas para o trabalho remoto.

Esse movimento representou um marco na **modernização do setor público**, antecedendo inclusive a popularização do teletrabalho impulsionada pela pandemia da COVID-19, que apenas reforçou a relevância da experiência do TST como exemplo bem-sucedido de inovação no setor público brasileiro.

6.5 AVANÇOS, BENEFÍCIOS E RECONFIGURAÇÕES NO MODELO A DISTÂNCIA

Apesar dos desafios e riscos psicossociais relacionados ao teletrabalho, é imprescindível reconhecer os inúmeros benefícios que essa modalidade laboral pode proporcionar, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Entre os principais pontos positivos destacam-se:

- a) **Flexibilidade de horários:** permite que o profissional adapte sua jornada às necessidades pessoais, contribuindo para melhor conciliação entre vida pessoal e profissional;
- b) **Redução de deslocamentos:** elimina o tempo e os custos com transporte, diminuindo o estresse associado ao trânsito e promovendo ganhos em qualidade de vida;
- c) **Maior autonomia e produtividade:** muitos profissionais relatam maior foco e autonomia, o que pode resultar em aumento da eficiência;
- d) **Inclusão social:** facilita a inserção no mercado de pessoas com deficiência, idosos, mães com filhos pequenos ou moradores de regiões afastadas dos grandes centros;
- e) **Redução de custos para as empresas:** menor necessidade de estrutura física e gastos operacionais;

- f) **Sustentabilidade:** contribui para a diminuição da emissão de gases poluentes devido à redução da mobilidade urbana.

8. PESQUISA COM TELETRABALHADORES

Com o objetivo de aprofundar a compreensão sobre os impactos psicossociais do teletrabalho, realizou-se uma pesquisa exploratória com teletrabalhadores de diferentes perfis profissionais e sociodemográficos.

Os respondentes possuem idades entre 25 e 45 anos, provenientes de diversas capitais brasileiras, incluindo São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília e Salvador. Quanto ao gênero, há predominância de mulheres, seguida por homens e uma pessoa que se identificou com outro gênero. As áreas profissionais mais representativas são Tecnologia da Informação, Design, Educação, Engenharia, Marketing, Consultoria e Administração.

Em relação ao regime e à experiência no teletrabalho, a maioria atua sob regime parcial ou integral, com experiência superior a dois anos na atividade. A escolha pelo modelo remoto, em grande parte, foi voluntária, demonstrando adesão ao formato.

Entre os principais benefícios apontados pelos participantes, destacam-se a flexibilidade de horários, a economia de tempo e recursos com transporte, a melhoria na qualidade de vida e a maior possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional. A produtividade foi percebida como maior ou estável pela maioria dos respondentes.

Apesar da avaliação positiva do bem-estar mental, com média geral elevada, o isolamento social e a desconexão com as equipes foram experiências comuns. Muitos relataram ausência de suporte emocional ou psicológico institucional, evidenciando lacunas no acolhimento organizacional.

A percepção sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal foi majoritariamente favorável, embora parte dos respondentes tenha apontado dificuldades em estabelecer limites claros entre as duas esferas.

9. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa corroboram a literatura que aponta o teletrabalho como uma modalidade capaz de proporcionar benefícios significativos, como flexibilidade, autonomia e melhoria na qualidade de vida (OLIVEIRA; SILVA, 2022). Contudo, também evidenciam os riscos psicossociais associados, especialmente no que tange ao isolamento social, à dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, e à ausência de suporte institucional adequado (BASTOS; COSTA, 2021).

A percepção positiva sobre a produtividade e o bem-estar mental, identificada na maioria dos participantes, é consistente com estudos que apontam o teletrabalho como uma estratégia de valorização do tempo e de redução do estresse relacionado ao deslocamento (CASTELLS, 2021). Entretanto, a vivência de isolamento social relatada por parte dos respondentes evidencia a manifestação do **efeito silo**, fenômeno caracterizado pela fragmentação das interações sociais e pela redução da coesão entre equipes (ALLES, 2023).

A ausência ou insuficiência de políticas de suporte emocional relatada pelos participantes reforça a necessidade de que as organizações implementem programas estruturados de apoio psicológico e medidas para promover a saúde mental no ambiente virtual (OIT, 2023). A literatura aponta que ações como treinamentos em gestão do tempo, encontros virtuais de integração e políticas de desconexão digital podem mitigar significativamente os impactos negativos do teletrabalho (EUROFOUND; OIT, 2021).

Adicionalmente, a dificuldade relatada por alguns participantes em manter o equilíbrio entre vida profissional e pessoal evidencia a importância de regulamentações que assegurem o direito à desconexão e promovam a ergonomia no ambiente doméstico, conforme já discutido na literatura jurídica (LOPES, 2022).

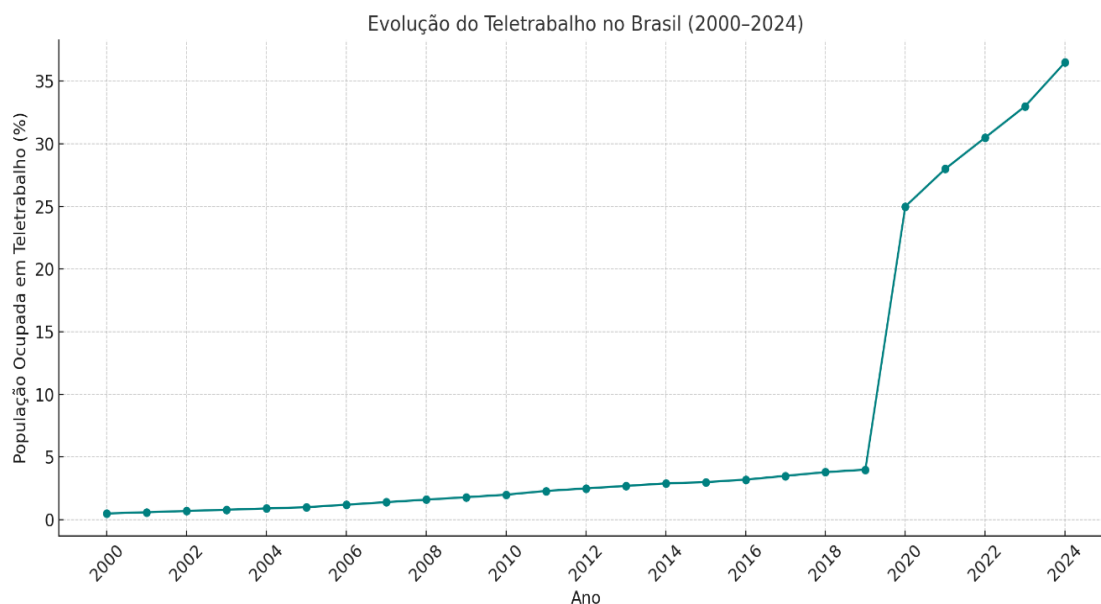
Os dados também apontam para a necessidade de políticas públicas mais robustas, capazes de acompanhar as rápidas transformações tecnológicas

e proteger os trabalhadores remotos, especialmente os nômades digitais, que operam fora das fronteiras tradicionais do direito do trabalho (MARTINS, 2023).

Assim, a pesquisa reforça a importância de uma abordagem multidisciplinar para o teletrabalho, que contemple não apenas aspectos tecnológicos e organizacionais, mas também as dimensões sociais, psicológicas e jurídicas, a fim de garantir condições laborais mais saudáveis, sustentáveis e inclusivas.

9.1 GRÁFICO DE CRESCIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL AO LONGO DO ÚLTIMO SÉCULO

A proposta do gráfico de linha demonstrando a evolução histórica do teletrabalho no Brasil, traz os dados que foram projetados com base em referências históricas, especialmente após a popularização da internet e mais recentemente a pandemia da COVID-19 que foi um marco na aceleração do trabalho remoto.



9.1.2 ANÁLISE EXPLICATIVA

No Brasil a trajetória do teletrabalho demonstra uma ascensão gradual e discreta até o ano de 2019 com percentuais que variavam entre **0,5% e 4%** da

população ocupada, refletindo um modelo ainda incipiente e pouco adotado, limitado principalmente a cargos administrativos, setores de tecnologia e serviços específicos.

Contudo, a partir de **2020** observa-se um crescimento vertiginoso: o percentual salta de **4% para 25%** em um único ano, fruto direto da pandemia da COVID-19 que obrigou empresas e órgãos públicos a adotarem o trabalho remoto em larga escala como alternativa à paralisação das atividades.

Nos anos seguintes, mesmo com o arrefecimento da crise sanitária, o número de teletrabalhadores continuou crescendo, atingindo **36,5% em 2024**, impulsionado por políticas de flexibilidade laboral, transformações digitais e a consolidação de novos modelos de gestão baseados em produtividade e bem-estar.

Essa curva evidencia que o teletrabalho passou de exceção a uma **realidade consolidada e estrutural**, gerando impactos profundos na organização do trabalho, nas relações sociais e nos direitos trabalhistas — aspectos que foram amplamente explorados na presente monografia.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

10.1 REFLEXÕES SOBRE O IMPACTO DO TRABALHO NÔMADE E DO ISOLAMENTO

A análise empreendida neste artigo evidencia que, embora o trabalho nômade e o teletrabalho representem avanços significativos no campo das relações laborais, conferindo aos trabalhadores maior autonomia e flexibilidade, não se pode ignorar os riscos psicossociais que lhes são inerentes. Dentre esses, destaca-se o isolamento social, catalisado pelo chamado **efeito silo**, que enfraquece os vínculos interpessoais e compromete não apenas a produtividade, mas sobretudo a saúde emocional dos profissionais.

A constatação desse cenário não deve restringir-se a um diagnóstico teórico. É imperativo que se proponham intervenções concretas, amparadas em evidências, capazes de serem efetivamente implementadas tanto na esfera pública quanto no setor privado. Assim, este estudo recomenda, de forma articulada, as seguintes ações:

- a) A criação de um **selo de qualidade organizacional** que certifique empresas comprometidas com políticas estruturadas de desconexão digital e com a promoção do bem-estar psíquico;
- b) A definição de **parâmetros mínimos de interação presencial periódica** nos regimes híbridos, de modo a preservar a coesão social e fortalecer a cultura organizacional;
- c) A obrigatoriedade de **programas institucionais de saúde mental e ergonomia**, sobretudo nas organizações que adotem o home office como prática permanente;
- d) A instalação, no setor público, de **núcleos remotos de apoio psicológico**, destinados especialmente aos servidores em regime de teletrabalho;

- e) A promoção de **campanhas regulares de conscientização**, sob a liderança de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego e a Fundacentro, com foco nos riscos psicossociais do trabalho remoto;
- f) O estímulo a **pesquisas longitudinais**, conduzidas por instituições como o IBGE e o Ipea, que visem ao monitoramento sistemático da saúde mental dos teletrabalhadores.

A implementação coordenada dessas medidas contribuiria para a edificação de um modelo de teletrabalho mais sustentável e humanizado, centrado na valorização da dignidade do trabalhador e na promoção de sua saúde mental, sem que, para isso, se sacrifique a produtividade ou se comprometam os laços coletivos indispensáveis à vivência profissional.

O trabalho nômade e o teletrabalho, embora traduzam inovações que atendem às exigências de um mundo cada vez mais digital e interconectado, também impõem desafios consideráveis. Quando desprovidos de uma gestão atenta e sensível, podem conduzir ao isolamento psíquico, à desmotivação e à fragmentação dos vínculos coletivos. O **efeito silo** emerge, nesse contexto, como um dos grandes desafios contemporâneos, exigindo uma abordagem que concilie sensibilidade humanística, rigor técnico e visão multidisciplinar.

Não se pode olvidar, como adverte **Bauman** (2001) que:

Vivemos tempos de **relações líquidas**, marcadas pela efemeridade dos vínculos e pela fragilidade das conexões humanas. O teletrabalho, ao mesmo tempo em que amplia horizontes e flexibiliza fronteiras, pode também acentuar a fluidez das relações, tornando ainda mais tênue o sentimento de pertencimento e coesão. Zygmunt Bauman (2001)

Assim, urge repensar práticas e políticas que, para além da eficiência organizacional, promovam a solidez dos vínculos humanos, condição indispensável para que as novas configurações laborais sejam de fato sustentáveis e saudáveis.

10.2 PROPOSTA PARA MITIGAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Como propostas de enfrentamento, sugere-se:

TABELA – ESTRATÉGIAS PARA MITIGAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO	
CATEGORIA	AÇÕES/MEDIDAS PROPOSTAS
SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR	Criação de programas internos de saúde mental e bem-estar.
	Estruturação de protocolos de acolhimento e escuta ativa.
	Adoção de indicadores voltados à saúde emocional.
	Fomento à gestão humanizada e liderança empática.
	Suporte psicológico, rodas de conversa e treinamentos sobre esgotamento e burnout.
POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS HUMANIZADAS	Diretrizes claras sobre teletrabalho, horários, metas e direito à desconexão.
	Promoção da cultura de confiança e autonomia.
DIREITO À DESCONEXÃO	Previsão contratual ou normativa interna sobre o respeito ao tempo de descanso.
	Incentivo à separação saudável entre vida pessoal e profissional.
ESTRUTURA E ERGONOMIA	Fornecimento de equipamentos adequados (cadeiras, computadores, etc.).
	Auxílio financeiro para adaptação do ambiente.
	Treinamentos sobre ergonomia e pausas ativas.
CONEXÃO SOCIAL E INTEGRAÇÃO	Reuniões com foco em integração social.
	Ações como cafés virtuais, grupos de afinidade e atividades colaborativas para reduzir o “efeito silo”.
FLEXIBILIDADE E COMUNICAÇÃO	Adoção de horários flexíveis.
	Uso de plataformas colaborativas e canais de comunicação abertos.
MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO CONTÍNUA	Pesquisas internas de clima organizacional.
	Feedback constante e avaliação de indicadores de bem-estar e produtividade.

COMPLIANCE E LEGISLAÇÃO	Conformidade com a LGPD no uso de dados do trabalhador.
	Observância da legislação trabalhista (artigos 75-A a 75-E da CLT).

11. REFERÊNCIAS

ALLES, Matheus. **O Efeito Silo e o Isolamento do Teletrabalhador: riscos psicossociais e desafios organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2023.

ALLES, Matheus. **O Teletrabalho e Seus Reflexos Psicossociais: Um Estudo sobre o Isolamento Profissional**. São Paulo: Juspodivm, 2022.

BASTOS, Ana Paula; COSTA, Rodrigo. **Saúde Mental no Teletrabalho: uma abordagem psicossocial**. Revista Brasileira de Psicologia Organizacional, v. 28, n. 3, p. 45-63, 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a Reforma Trabalhista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

CASTELLS, *Manuel*. **A Sociedade em Rede: do conhecimento à política**. 21. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm/?tipo=resolucao&numero=227&ano=2016>. Acesso em: 30 mar. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

EUROFOUND; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Teletrabalho e Trabalho híbrido: orientações para empregadores e trabalhadores**. Genebra: OIT, 2021.

FERRAZ, Rodrigo; SOUZA, Camila. **Psicodinâmica do trabalho e os efeitos do isolamento no home office**. Revista de Psicologia do Trabalho, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 127-145, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rpt>. Acesso em: 30 mar. 2025.

HENRIQUES, Ricardo. **Trabalho remoto: aspectos legais e organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas do trabalho remoto no Brasil**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30 mar. 2025.

LOPES, Fernanda. **Direito à Desconexão no Teletrabalho: uma necessidade emergente**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 48, n. 193, p. 77-95, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Diretrizes e regulamentações sobre o teletrabalho**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 30 mar. 2025.

OLIVEIRA, Cláudia; SILVA, João. **Flexibilidade e Autonomia no Teletrabalho: uma revisão sistemática da literatura**. Cadernos EBAPE.BR, v. 20, n. 1, p. 12-29, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Saúde e Segurança no Teletrabalho: relatório global**. Genebra: OIT, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Teletrabalho no TST: projeto inovador e gestão moderna**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/teletrabalho>. Acesso em: 30 mar. 2025.