



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**VULNERABILIDADE E PROTEÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO  
BRASIL: ASPECTOS LEGISLATIVOS E GARANTIA DA  
INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA DOS TRABALHADORES**

CAROLINE VITAL MENDANHA  
JULIENY AUXILIADORA SILVA E SOUZA

Goianésia-GO  
2025

CAROLINE VITAL MENDANHA  
JULIENY AUXILIADORA SILVA E SOUZA

**VULNERABILIDADE E PROTEÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO  
BRASIL: ASPECTOS LEGISLATIVOS E GARANTIA DA  
INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA DOS TRABALHADORES**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia – FACEG, como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Linha de Pesquisa: Trabalho e Garantias.

Orientação: Profa. Ma. Marlana Carla Peixoto Ribeiro.

Goianésia-GO

2025

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE AUTORAL**

Nós, autoras deste trabalho, declaramos para os devidos fins que este artigo científico é original e inédito. Foi devidamente produzido conforme Regulamento para elaboração, apresentação e avaliação do trabalho de conclusão de curso em Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia-Goiás – FACEG.

Declaramos, também, na qualidade de autoras do manuscrito, que participamos da construção e formação deste estudo, e assumimos a responsabilidade pública pelo conteúdo deste.

Assim, temos pleno conhecimento de que podemos ser responsabilizadas legalmente caso infrinja tais disposições.

## FOLHA DE APROVAÇÃO

# **VULNERABILIDADE E PROTEÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL: ASPECTOS LEGISLATIVOS E GARANTIA DA INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA DOS TRABALHADORES**

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia-GO – FACEG.

Aprovado em 27 de junho de 2025.

Nota Final \_\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Profa. Ma. Marlana Carla Peixoto Ribeiro  
Professora Orientadora

---

Prof. Esp. Thiago José da Silva  
Professor Convidado

---

Prof. Esp. Túlio Vinícius Nunes Moraes  
Professor Convidado

## **AGRADECIMENTOS**

“Em tudo dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco.” 1 Tessalonicenses 5:18. Agradeço a Deus por ter me concedido a oportunidade de chegar até aqui e, especialmente, à minha mãe, Alessandra Vital Silva, por ser um instrumento d'Ele em minha vida. Ela acreditou em mim quando eu pensei em desistir, e suas orações sempre me guardaram e protegeram. Eu te amo, Mãe.

Agradeço à minha irmã, Luiza Helena, e a todos que me ajudaram nessa caminhada e que tornaram esse sonho possível. Em especial, à minha dupla e à nossa orientadora, sem vocês esse projeto não se tornaria uma realidade.

Caroline Vital Mendanha.

Formar-me em Direito foi um sonho que surgiu há muitos anos e, desde então, sempre contei com muito apoio. Hoje, ao chegar ao fim dessa jornada, só tenho a agradecer: pelas bênçãos de Deus, que tornaram tudo possível; aos meus pais, minha irmã, meus avós e demais familiares, que sempre estiveram ao meu lado; aos meus amigos e a todos que me acompanharam de perto nessa caminhada. Que este seja um belo encerramento de ciclo e, ao mesmo tempo, um recomeço cheio de crescimento e conquistas.

Agradeço também a minha dupla, que elaborou este projeto comigo, a nossa orientadora, que elucidou o trajeto que percorremos ao elaborar nosso trabalho, e ao nosso empenho, que nos permitiu alcançar este resultado. Por fim, agradeço a mim mesma por não ter desistido de seguir por esse caminho.

Julieny Auxiliadora Silva e Souza.

"Todo o trabalho que eleva a  
humanidade tem dignidade e  
importância, e deve ser realizado com  
meticulosa excelência"

Martin Luther King Jr.

# VULNERABILIDADE E PROTEÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL: ASPECTOS LEGISLATIVOS E GARANTIA DA INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOLÓGICA DOS TRABALHADORES

## *VULNERABILITY AND PROTECTION OF REMOTE WORK IN BRAZIL: LEGISLATIVE ASPECTS AND THE GUARANTEE OF WORKERS PHYSICAL AND PSYCHOLOGICAL INTEGRITY*

Caroline Vital Mendanha<sup>1</sup>  
Julieny Auxiliadora Silva e Souza<sup>2</sup>  
Marlana Carla Peixoto Ribeiro<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- *e-mail:*  
carolinevitalm@gmail.com

<sup>2</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- *e-mail:*  
julieny.auxiliadora@gmail.com

<sup>3</sup>Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia - *e-mail:*  
marlanacpr@gmail.com

**RESUMO:** O presente trabalho analisa a vulnerabilidade física e psicológica a que está exposto o teletrabalhador no contexto contemporâneo, marcado pela crescente adoção de tal modalidade no âmbito laboral. A pesquisa se justifica pela necessidade de abordar questões relacionadas à proteção e garantia dos direitos dos trabalhadores que laboram na modalidade remota no Brasil, em razão do crescimento dessa modalidade. Assim, o trabalho visa responder o seguinte questionamento: como proteger o trabalhador e garantir sua integridade física e psicológica no contexto do trabalho remoto no Brasil? O objetivo geral é analisar a legislação vigente, observando suas eventuais lacunas, bem como apresentar casos práticos e as tendências da jurisprudência quanto à saúde e segurança do trabalhador quanto à utilização do teletrabalho. Os objetivos específicos são: identificar os aspectos mais relevantes do teletrabalho e suas características sob a luz da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e da Lei nº 14.442/2022; descrever riscos à integridade física e psicológica do trabalhador e debater as proteções existentes, bem como as vulnerabilidades. A metodologia empregada foi a pesquisa bibliográfica qualitativa, de natureza descritiva, com base nos métodos jurídicos hipotético-dedutivo e indutivo. Conclui-se, portanto, que o aprimoramento legislativo que contempla as especificidades do teletrabalho requer certa prioridade, a fim de assegurar condições dignas, seguras e humanas para os trabalhadores inseridos na realidade do trabalho remoto.

**Palavras-chave:** Trabalho remoto. Proteção. Saúde. Normas trabalhistas.

**ABSTRACT:** The present work analyzes the physical and psychological vulnerability to which remote workers are exposed in the contemporary context, marked by the growing adoption of this work modality. The research is justified by the need to address issues related to the protection and guarantee of rights of workers who perform their duties remotely in Brazil, due to the expansion of this form of work. Thus, the research problem seeks to answer the question: how can the worker be protected and their physical and psychological integrity ensured in the context of remote work in Brazil? The general objective is to analyze the current legislation, identifying possible gaps, as well as to present practical cases and jurisprudential trends regarding the health and safety of workers in telework. The specific objectives are: to identify the most relevant aspects and characteristics of telework under the *Consolidation of Labor Laws* (CLT) and Law No. 14,442/2022; to describe risks to the physical and psychological integrity of the worker and to discuss the existing protections, as well as the vulnerabilities. The methodology employed was qualitative bibliographic research, of a descriptive nature, based on the hypothetical-deductive and inductive legal methods. It is concluded, therefore, that legislative improvement that addresses the specificities of telework requires a certain degree of priority, in order to ensure dignified, safe, and humane conditions for workers engaged in this labor reality.

**Keywords:** Remote work. Protection. Health. Labor Regulations.

## INTRODUÇÃO

O trabalho remoto, aqui considerado como sinônimo de teletrabalho<sup>1</sup>, caracteriza-se como uma modalidade de labor na qual o trabalhador pode realizar suas atividades descentralizadamente, com a reunião entre informação e comunicação (Barros, 2016). A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) um capítulo acerca do tema (Capítulo II-A – do Teletrabalho), composto por 5 artigos (do 75-A ao 75-E). O artigo 75-B, *caput*, da CLT, previu que o teletrabalho consiste na prestação de serviço realizado fora das dependências do empregador, utilizando-se de tecnologia para comunicação.

Embora já debatido há alguns anos (e mesmo com sua expressiva expansão em âmbito nacional), o teletrabalho apenas ganhou maior destaque no ano de 2020, com a implementação da Medida Provisória 927, advinda da emergência de saúde pública de importância internacional do SARS-CoV-2 (COVID-19)<sup>2</sup>. Após o mencionado período, e se considerando que o teletrabalho se mostrou uma realidade presente mesmo após o fim do isolamento social decorrente da Pandemia da COVID-19, ocorreram mudanças na legislação brasileira, especialmente com a Lei nº 14.442/2022, derivada da Medida Provisória nº 1.108/2022.

Essas alterações legislativas aprimoraram as definições relativas ao teletrabalho, mas, de acordo com Martins (2022), ainda assim não suprimiram todas as omissões advindas da Reforma Trabalhista. De acordo com o mencionado autor, ainda existem lacunas relacionadas às normas de saúde e segurança do empregado em trabalho remoto, bem como a necessidade de mitigar os riscos de possíveis abusos na fiscalização por parte do empregador sobre seus colaboradores nesse regime.

Nesse contexto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar os efeitos do avanço do teletrabalho no Brasil, investigando os impactos dessa modalidade na vida do trabalhador brasileiro e na garantia de seus direitos trabalhistas. Os objetivos

---

<sup>1</sup> Parte da doutrina diferencia os termos, considerando o trabalho remoto como espécie da qual o teletrabalho é gênero. Porém, tal diferenciação conceitual minoritária não será abordada neste trabalho.

<sup>2</sup> Dados da pesquisa realizada pelo IBGE-PNADCOVID19 apontam que, devido à Pandemia da COVID-19, em maio de 2020, cerca 8.7 milhões de trabalhadores exerciam suas funções de forma remota no Brasil.

específicos são: identificar os mais relevantes aspectos do teletrabalho e suas principais características, à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e da Lei 14.442/2022; descrever os riscos à integridade física e psicológica do trabalhador provenientes da contratação em teletrabalho, considerando o artigo 5º, inciso X, da Carta Magna, apresentando o crescimento do teletrabalho no Brasil e os seus impactos na garantia dos direitos dos trabalhadores adeptos a essa modalidade de trabalho e debater as proteções existentes e as vulnerabilidades ainda verificadas no ordenamento jurídico brasileiro quanto a questões características do teletrabalho.

A pesquisa se justifica pela crescente adoção do teletrabalho no Brasil e pela ausência de uma legislação específica e adequada às suas particularidades, o que evidencia lacunas na proteção à integridade física e psicológica dos trabalhadores. Embora a CLT tenha sido modificada pela Lei nº 13.467/2017, incluindo-se disposições sobre o tema, ainda há indefinições conceituais e práticas acerca do trabalho remoto. Além disso, estudos revelam preocupantes impactos sociais e à saúde mental dos teletrabalhadores, reforçando a importância de se analisar essa modalidade laboral sob a perspectiva jurídica, com vistas à efetivação de direitos e garantias fundamentais.

A hipótese central deste trabalho é, portanto, que a proteção efetiva do trabalhador remoto depende da atualização e da aplicação adequada da legislação trabalhista, especialmente no que tange à saúde física e psicológica, sendo fundamental que o Estado e as empresas adotem medidas concretas, como o fornecimento de equipamentos ergonômicos, capacitações e canais de suporte, para assegurar um ambiente laboral remoto seguro, produtivo e humanizado, superando as lacunas normativas hoje existentes. Dessa forma, o trabalho se propõe a responder o seguinte problema de pesquisa: como proteger o trabalhador e garantir sua integridade física e psicológica no contexto do trabalho remoto no Brasil?

A metodologia utilizada é a pesquisa qualitativa, com abordagem descritiva. Além disso, o presente estudo também adota o método hipotético-dedutivo, analisando a situação do trabalho remoto no país e as hipóteses formuladas, empregando o método jurídico e utilizando os métodos dedutivo e indutivo, o que permite avaliar normas legislativas a partir de princípios gerais e interpretar dados empíricos, como entrevistas e estudos de caso, para compreender as vulnerabilidades decorrentes do trabalho remoto.

Dessa forma, o presente trabalho foi estruturado em três seções principais. Na primeira seção, apresenta-se o histórico e a evolução do trabalho remoto, abordando sua trajetória no cenário mundial e os marcos históricos de sua formação no Brasil. Na segunda seção, busca-se dispor sobre a contribuição da Reforma Trabalhista para o trabalho remoto, analisando sua regulamentação e as vulnerabilidades ainda enfrentadas pelos teletrabalhadores. Por fim, a terceira seção examina os desafios enfrentados para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores remotos, abordando a questão dos riscos e acidentes de trabalho que podem ocorrer no presente contexto e qual o papel da legislação brasileira na proteção da saúde mental e física desses profissionais.

## **1. TRABALHO REMOTO: HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL**

O conceito de teletrabalho surgiu na década de 1970, sendo cunhado pelo pesquisador Jack Nilles, também conhecido como “Pai do Teletrabalho”, em seu livro *The Telecommunication-transportation Tradoff: Option For Tomorrow*, publicado em 1976. Na obra, Nilles define o teletrabalho como qualquer forma de substituição e deslocamento relacionadas com a atividade econômica sendo realizada por intermédio de tecnologias da informação, possibilitando então o envio do trabalho ao teletrabalhador ao invés do contrário já conhecido onde o trabalhador é enviado ao seu trabalho. No Brasil, a obra foi publicada no ano de 1997 com o título “Fazendo do Teletrabalho uma Realidade”.

Segundo Souza (2005), a origem do termo se dá em razão de experiências realizadas por Jack Nilles na *University of Southern California*. O estudo buscava compreender a ligação entre telecomunicação e transporte. Com esse objetivo, em 1973, Nilles realizou então sua primeira experiência com o projeto de teletrabalho em uma empresa privada de 30 funcionários. Como resultado, publicou diversos livros e ensaios sobre o tema em questão. Todavia, ao longo da história, esse termo foi utilizado de diversas formas para definir diferentes especificidades (Sakuda, 2001).

Na transição dos anos 1970 para a década seguinte, surgiram nos Estados Unidos e no continente europeu, por parte das indústrias, diversas estratégias de

redução de custos, também conhecidas como precarização da mão de obra e trabalho (Rocha; Amador, 2018). Segundo as considerações do autor Gbezo (1995, p. 7), “a revolução tecnológica em curso no campo da informação abre enormes possibilidades em termos de organização do trabalho. O teletrabalho constitui uma de suas modalidades mais promissoras”.

O teletrabalho surge então como aliado à globalização e ao surgimento de novas tecnologias. Segundo Jesus (2015, p. 10), este crescimento diz respeito à “diminuição de gastos em consequência da contratação de trabalhadores que realizam suas atividades em sua própria casa, em outra Unidade da Federação, ou, até mesmo, de outro país, situação bem diferente antes do teletrabalho”. Dessa forma, observa-se que o teletrabalho viabiliza a conexão entre as empresas e os profissionais localizados em diversas partes do mundo.

Ainda na década de 1980, o teletrabalho era popularmente conhecido apenas como o trabalho feito em casa, o que resultou em diversas críticas a essa modalidade. Dentre as acusações, destacam-se o isolamento social e a exploração da mão de obra dos teletrabalhadores, que, em sua maioria, eram mulheres (Quintal, 2002). Entretanto, nos anos 1990, com o crescimento exponencial do uso de computadores de uso pessoal - considerando o computador como uma máquina de criar conexões (Lemos, 2004) - e o acesso massivo à internet, ocorre o ressurgimento do teletrabalho. Dessa vez, para além da noção clássica do trabalho feito em casa, apresenta-se como “tele-serviço”, com a criação de uma nova estrutura organizacional (Quintal, 2002).

No ano de 2020, após a Organização Mundial de Saúde – OMS haver declarado oficialmente a COVID-19 como uma pandemia, a história mundial ganhou novos capítulos especialmente para o teletrabalho, considerando a necessidade de implementar medidas que garantissem o isolamento social. Nos Estados Unidos, uma pesquisa realizada pela empresa norte-americana de nome Gallup, revelou que, durante o período pandêmico, 45% dos trabalhadores em tempo integral estavam trabalhando de forma remota. Essa nova realidade, contudo, acarretou desafios ainda mais complexos em relação ao trabalho a ser desenvolvido. A esse respeito, conforme destacam as pesquisadoras Alashwali, Peca, Lanyon e Cranor (2025, p. 1) “o trabalho remoto pode causar o apagamento das fronteiras entre o pessoal e o profissional, revelando novas questões de privacidade, especialmente quando os trabalhadores participam de reuniões de trabalho a partir de suas casas”.

### 1.1 Marcos históricos de formação do trabalho remoto no Brasil

As discussões sobre o teletrabalho no Brasil começaram a ganhar notoriedade na década de 1990 e, em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), uma sociedade civil sem fins lucrativos, que desempenhou um papel importante na promoção do teletrabalho no país (Santos, 2021). No ano de 2016, a SOBRATT realizou a segunda edição da pesquisa “*Home Office Brasil*”, realizada em 325 empresas de variados segmentos em todo o território nacional, que teve por objetivo a coleta de dados acerca do perfil do teletrabalhador brasileiro. Como resultado, houve demonstração de cerca de 47% de crescimento do número de participantes com relação à edição anterior (SOBRATT, 2016).

Quanto à legislação, um marco importante foi a Lei nº 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização dos processos judiciais e contribuiu para que o Tribunal Superior do Trabalho implementasse pioneiramente o teletrabalho no âmbito do Judiciário (Tribunal Superior do Trabalho, 2020 *apud* Santos, 202, p. 15). Outro marco relevante foi a Lei nº 12.551/2011, que eliminou a distinção entre o trabalho presencial e remoto, conforme o artigo 6º da CLT, desde que caracterizada a relação de emprego. A Lei 13.467/2017 introduziu à CLT o artigo 75-B, que apresenta, em seu *caput*, a definição de teletrabalho.

Ainda, a Lei nº 13.467/2017 incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) um novo capítulo acerca do teletrabalho em seu “Capítulo II-A – do Teletrabalho”, sendo composto por 5 artigos que compreendem do 75-A ao 75-E dispondo sobre como deve ser adotado esse regime, contudo, não foi incluída no referido dispositivo legal uma definição mais específica desse regime de trabalho.

Outro impacto significativo relacionado à modalidade de teletrabalho, no contexto da legislação nacional, ocorreu durante o cenário pandêmico da COVID-19, que se caracterizou pelo estado de emergência de saúde pública, reconhecido em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde – OMS, em razão da disseminação global da doença causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Esse contexto acelerou os debates e ajustes normativos, com o objetivo de promover maior flexibilidade e segurança jurídica tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.

A Medida Provisória 927, editada em 22 de março de 2020, tratou das providências laborais para o devido enfrentamento do “estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19)” (Brasil, 2020). Nesse contexto, no período de maio de 2020, aproximadamente 8,7 milhões de trabalhadores exerciam suas funções de forma remota, conforme pesquisa realizada pelo IBGE-PNADCOVID19.

Em seu artigo 3º, o referido diploma legal trazia em seu conteúdo as seguintes orientações:

Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I. O teletrabalho;
- II. A antecipação de férias individuais;
- III. A concessão de férias coletivas;
- IV. O aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI n.º 6380)
- V. O banco de horas;
- VI. A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII. O direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII. O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

A medida teve como objetivo principal a preservação da relação entre empregador e empregado, a fim de garantir o emprego e a renda de ambos. Dentre as medidas recomendadas, o teletrabalho aparece em primeiro lugar, devido à impossibilidade de grande parte dos trabalhadores exercerem suas funções fora do ambiente doméstico, haja vista que, naquele momento, o mundo todo enfrentava incertezas acerca da segurança da população em virtude da alta transmissibilidade do vírus da COVID-19.

A referida Medida Provisória foi posteriormente revogada, todavia, uma vez que o período pandêmico e as restrições associadas ao *lockdown* - medida que consiste na imposição de isolamento social rigoroso para conter a propagação de doenças - chegaram ao fim. Já no ano de 2022, entrou em vigor a Lei 14.442/2022, a qual, em seu artigo 6º, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e trouxe controvérsias ao não se aprofundar nas normas específicas de medicina e segurança.

Conforme fora anteriormente mencionado, a Lei 13.467/2017 introduziu à CLT o artigo 75-B, que apresentava em seu *caput* a definição de teletrabalho como a

“prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017). Contudo, a Lei nº 14.442/2022, trouxe mudanças relevantes no mencionado dispositivo, aprimorando sua redação ao incluir uma conceituação mais detalhada e abrangente, até mesmo incluindo o termo trabalho remoto em sua definição:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Nesse contexto, houve a ampliação do artigo 75-B, o qual anteriormente contava apenas com um parágrafo único, e, com a promulgação da Lei nº 14.442/2022, passou a incluir nove parágrafos. Ainda, conforme o §1º esclarece, a presença frequente do empregado no local de trabalho para atividades específicas não altera o regime de teletrabalho, desde que seja essencial para a execução de certas tarefas. Os demais parágrafos também trazem importantes disposições quanto à relação entre o teletrabalhador e as empresas que adotam esse regime, de maneira mais ampla, alcançando até mesmo estagiários e aprendizes, conforme o §6º (Brasil, 2022).

O trabalho remoto é mais flexível em sua organização, podendo apresentar variações na forma de remuneração e ser exercido por meio de jornada de trabalho ou pela produção de tarefas, conforme previsto no § 2º. Quando o teletrabalho é estruturado com base na produção ou tarefa, as regras do Capítulo II, do Título II, da CLT, não são aplicáveis, como estabelece o §3º. Nesse contexto, o §9º permite que os acordos individuais definam os horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, respeitando os períodos legais de descanso (Brasil, 2022).

Já o §5º estabelece que o tempo dedicado à utilização de equipamentos e ferramentas fora da jornada de trabalho não é considerado como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso. No entanto, essa regra pode ser modificada por meio da celebração de acordos individuais ou coletivos, permitindo que as partes ajustem as condições para a utilização desses recursos fora do horário convencional de trabalho (Brasil, 2022).

O §7º estabelece que as normas trabalhistas locais e coletivas, relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, se aplicam ao teletrabalho. A legislação brasileira também se aplica aos trabalhadores contratados no Brasil que realizam teletrabalho fora do país, salvo disposições contrárias em acordos específicos, conforme o §8º. No entanto, essa regulamentação não se aplica às funções de operadores de telemarketing ou teleatendimento, conforme estabelecido no §4º (Brasil, 2022).

## **2. A REFORMA TRABALHISTA E OS PRINCIPAIS ASPECTOS LEGAIS DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL**

Após o panorama histórico e das recentes alterações legislativas abordadas anteriormente, cumpre retroceder à análise da Reforma Trabalhista de 2017, marco inicial da regulamentação específica sobre o teletrabalho no Brasil. Nesse contexto, observa-se que a Lei nº 13.467, de 2017, amplamente conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu a maior alteração no ordenamento jurídico trabalhista desde a criação da Consolidação da Leis Trabalhista (CLT), em 1943, sendo a responsável por alterar, criar e revogar cerca de cem artigos e parágrafos da referida legislação. Dentre as principais mudanças introduzidas, destaca-se a ampliação da flexibilização da jornada de trabalho.

Nesse sentido, conforme aponta Carvalho (2017, p. 85), a “reforma da CLT aprovada pelo Congresso busca ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho muito além do que possa vir a ser estabelecido em acordos coletivos”. Além disso, a nova legislação trouxe inovações relativas ao regime de teletrabalho, regulamentando aspectos que anteriormente não estavam previstos na legislação trabalhista.

A redação do inciso III do art. 62 da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, excluiu o regime de teletrabalho do controle de jornada (Brasil, 2017). Com isso, as regras relativas à duração do trabalho e aos intervalos passaram a ser consideradas inaplicáveis aos trabalhadores em regime de teletrabalho, privando-os do direito ao recebimento de horas extras, bem como da proteção quanto ao trabalho noturno, aos intervalos interjornada e intrajornada, e à redução da jornada durante o aviso prévio (Fontenele, 2022).

Tal redação leva a crer que o objetivo do legislador foi desvincular o controle da jornada da contagem de horas trabalhadas, voltando-se à aferição por produtividade. Sob essa perspectiva, a imposição de horários fixos na rotina do empregado, em princípio, não seria compatível com essa lógica, o que, na prática, acabaria gerando prejuízos ao trabalhador, especialmente no que diz respeito à garantia e proteção de seus direitos laborais (Fontenele, 2022).

Entretanto, uma das diversas mudanças trazidas pela Lei nº 14.442/2022 foi a nova redação do inciso III do art. 62 da CLT, que passou a estabelecer que apenas “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” não estarão submetidos ao controle de jornada (Brasil, 2022). Com isso, a desproteção anteriormente atribuída aos teletrabalhadores foi parcialmente mitigada, passando esses profissionais, desde que não prestem serviço por produção ou tarefa, a se enquadrar, via de regra, no regime aplicável aos demais empregados e, conseqüentemente, garantindo-lhes os direitos anteriormente mencionados.

Ademais, a Reforma Trabalhista incluiu os artigos 75-D e 75-E na CLT. O artigo 75-D prevê a permissão para que os custos dos equipamentos adequados e da infraestrutura necessária ao exercício do trabalho sejam repassados ao trabalhador, enquanto o 75-E determina apenas que o empregador oriente seus colaboradores sobre as precauções necessárias para prevenir doenças e acidentes, além de exigir assinatura de um termo de responsabilidade (Brasil, 2022).

## **2.1 A vulnerabilidade do teletrabalhador**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 6º, dispõe que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam presentes os pressupostos da relação de trabalho. Por conseguinte, mesmo que o trabalhador desempenhe suas funções de forma remota, qualificando-se como teletrabalhador, ele continua sendo suscetível às vulnerabilidades inerentes à relação de emprego. Para Fonseca e Pérez-Nebra (2012, p. 304):

Os teletrabalhadores, de forma geral, lidam com um contexto de trabalho ainda pouco convencional, abordando tanto as vantagens quanto às dificuldades inerentes à prática do teletrabalho, e ainda precisam levar em consideração as questões referentes à própria saúde física e mental, preocupando-se com os aspectos ergonômicos, fisiológicos, sociais e

psicológicos que impactam no desempenho, na produtividade, na realização profissional e na saúde global do indivíduo.

Mesmo com sua expressiva expansão prática em âmbito nacional, e embora debatido já há alguns anos, o tema, objeto deste trabalho, ainda avança lentamente em direção a soluções efetivas para as problemáticas que o envolvem. Inclusive, há estudos apontando que o trabalho remoto pode gerar impactos à saúde mental dos empregados, tornando-os mais vulneráveis e propensos ao desenvolvimento de doenças, como a ansiedade e outros problemas psicológicos. Nesse sentido, a pesquisa realizada por Rosenfield e Alves (2011, p. 218) destaca:

A prática do teletrabalho indica algumas dificuldades: a substituição das relações humanas pessoais e diretas por relações à distância, mediadas pelas TICs (a pessoa é substituída pela sua “imagem” textual, sonora ou visual, na máquina); o isolamento profissional e, no caso de assalariamento, as dificuldades de avaliação do trabalho e das consequentes perspectivas de promoção de carreira; e as dificuldades de gerir a falta de limites claros entre tempo e espaço privados e públicos (o que constitui, também e justamente, uma das principais virtualidades do teletrabalho), como trabalhar em casa aos domingos, deixar o trabalho invadir a privacidade do lar, impor as restrições quanto ao uso de espaço e recursos aos demais membros da família e utilizar para o trabalho o mesmo telefone e/ou computador usados pela família. Esses elementos se confrontam à simples conceituação, porque o teletrabalho mostra-se fluido, flexível, adaptável e, portanto, de difícil definição.

Além disso, o teletrabalho apresenta outras implicações de ordem social, conforme evidenciado pela Nota Técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, baseada em pesquisas realizadas no primeiro trimestre de 2021. O documento aponta não apenas a disparidade entre os perfis dos trabalhadores que atuam remotamente, como também corrobora o expressivo crescimento dessa modalidade:

No Brasil, 20,4 milhões de pessoas encontram-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de ocupados do período. Quanto ao perfil desse trabalhador, nota-se um predomínio de mulheres, pessoas brancas, com escolaridade de nível superior completo e na faixa etária de 20 a 49 anos. Adicionalmente, percebe-se que o rendimento dos indivíduos em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota é responsável por cerca de 40% da massa de rendimentos total. Quanto ao segundo objetivo, as estimativas indicaram o predomínio, como esperado, do teletrabalho na zona urbana. (Carta de conjuntura nº 55 | nota 20 | 2º trimestre de 2022, p.1)

Apesar de trazer consigo consequências preocupantes, o teletrabalho continua em expansão. Ressalta-se, inclusive, a crescente adoção do teletrabalho pelo Poder Judiciário brasileiro, o que impacta diretamente a dinâmica de

funcionamento da Justiça no país. Nesse sentido, inclusive, um importante obstáculo para este poder estatal é estabelecer critérios claros para identificar métricas que indiquem a violação do direito à desconexão, como tipos de conduta inadequada, frequência das ocorrências e impacto sobre os trabalhadores. Além disso, é necessário definir os meios adequados de reparação para os prejuízos decorrentes de eventuais infrações, incluindo indenizações por danos morais, pagamento de horas extras e reconhecimento do regime de sobreaviso (Stürmer; Pompéo, 2023).

A necessidade de se estabelecerem parâmetros mais objetivos capazes de identificar violações de direitos no regime de teletrabalho se mostra urgente, especialmente diante da paulatina popularização dessa modalidade de prestação de serviços. Como já destacado, tal crescimento foi significativamente acelerado pela pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, que consolidou de forma quase instantânea o trabalho remoto como uma realidade para milhões de brasileiros (Gohougodji; N'dri; Matos, 2023). Diante desse cenário, é imprescindível que a legislação trabalhista acompanhe essas transformações, de modo a abranger integralmente as especificidades do teletrabalho e garantir a integral proteção dos direitos dos trabalhadores inseridos nesse contexto.

### **3. DESAFIOS PARA GARANTIA DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR REMOTO**

Na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, o trabalhador está exposto a diversos riscos, sendo os ergonômicos os mais relevantes. De acordo com Gauriau (2022, p. 144), esses riscos consistem em:

Riscos ergonômicos: qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador causando-lhe desconforto ou afetando sua saúde, tais como, levantamento de cargas, movimentos repetitivos, postura e material inadequados, etc. Esse risco é particularmente presente no trabalho digital. Dentre os efeitos sobre a saúde do trabalhador digital, citem-se: os distúrbios musculoesqueléticos (LER/DORT), a fadiga visual, em razão do tempo de exposição a tela ou doenças cardiovasculares e diabetes, em razão de sedentarismo, etc.

O artigo 20 da Lei nº 8.213/91, por sua vez, reconhece como acidente do trabalho as doenças profissionais e do trabalho, desde que diretamente relacionadas às condições em que a atividade é desempenhada. No contexto do teletrabalho, os

riscos ergonômicos, como os apontados por Gauriau (2022), a exemplo de LER/DORT, fadiga visual e doenças decorrentes do sedentarismo, devem ser analisados com atenção, pois, embora ocorram em ambiente doméstico, decorrem das exigências e da organização do trabalho impostas pelo empregador.

Assim, essas enfermidades, quando vinculadas às condições laborais, não podem ser confundidas com doenças degenerativas ou próprias do grupo etário, que são expressamente excluídas da proteção legal. Ainda, os acidentes de trabalho merecem especial atenção e seus aspectos legais passam a ser a seguir delineados.

### **3.1 Acidente de trabalho e os desafios do teletrabalho**

Como destacam Siqueira e Ferreira (2021), em análise ao artigo 19 da Lei 8.213/91, tanto o local como o horário de trabalho não são considerados essenciais para que seja caracterizado o acidente de trabalho. Contudo, a legislação previdenciária pode elucidar o caminho a ser trilhado no que tange a essas situações, estabelecendo que apenas serão considerados acidentes de trabalho aqueles em que haja nexos causal entre a atividade laboral e o acidente sofrido pelo trabalhador.

Um exemplo dessa distinção pode ser observado no acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, no julgamento do processo nº 0000437-49.2022.5.05.0311, no corrente ano de 2025. No caso, um empregado da empresa Vale S.A., em regime de teletrabalho, pleiteou indenização após ser mordido por seu próprio cão durante o expediente. Ele fundamenta sua alegação afirmando que a empresa teria sido omissa ao não fornecer orientações específicas sobre os riscos envolvendo animais de estimação.

O Tribunal, entretanto, afastou a responsabilidade da empregadora ao considerar que “no regime de teletrabalho, o controle do ambiente laboral é exercido predominantemente pelo próprio trabalhador, o que implica a mitigação da responsabilidade civil do empregador”. A decisão também ressaltou que:

A tentativa de imputar à empresa a responsabilidade por um evento doméstico distorce os princípios que regem a responsabilidade civil, não sendo possível atribuir ao empregador a responsabilidade por riscos inerentes ao ambiente doméstico e à esfera pessoal do trabalhador (2ª Turma/ TRT-5, Processo nº 0000437-49.2022.5.05.0311 2025, Rel. Des. José Cairo Júnior).

Ao retomar ao que dispõe a legislação previdenciária sobre o suposto acidente de trabalho mencionado, observa-se que o §3º do artigo 19 da Lei nº 8.213/91 estabelece que “é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular” (Brasil, 1991). Contudo, os riscos próprios do ambiente doméstico, como acidentes causados por animais de estimação, não configuram responsabilidade da empresa, salvo se estiverem relacionados diretamente às atividades laborais.

Ao considerar que, apesar de se tratar de ambiente de trabalho doméstico, o trabalhador está exposto aos riscos mencionados, o operador do direito deve se atentar à diferenciação entre os acidentes de trabalho e doenças causadas pelo labor e aqueles oriundos da rotina doméstica do teletrabalhador. Nesse sentido, pesquisa realizada por Antunes (2022) evidenciou que as mulheres foram significativamente impactadas pelo trabalho em casa durante a Pandemia COVID-19, devido ao aumento das horas trabalhadas junto a falta de gestão de tempo além da falta de equipamentos adequados para que essas mulheres realizassem seus trabalhos, para Amaral, Nascimento e Pinto (2023, *on-line*):

O impacto na saúde mental da mulher brasileira durante o período pandêmico tem se evidenciado junto às desigualdades de gênero na qual as sobrecargas trabalhistas, a responsabilidade do papel de provedora do lar, principalmente de mães solo e o aumento da violência contra a mulher em seus próprios lares nesse período de distanciamento social em detrimento de medidas e políticas preventivas de isolamento fez com que os índices aumentassem na piora da qualidade da saúde mental das mulheres.

Quando se fala em vulnerabilidade, deve-se também considerar a saúde psicossocial do teletrabalhador, tendo em vista que o trabalho exerce influência significativa em todos os aspectos da vida da pessoa, por possuir um papel ativo na construção da identidade e da vida em sociedade (Malvezzi, 2004). Sendo assim, observa-se um impacto ainda maior no trabalho realizado em seu próprio domicílio. Inclusive, em análise realizada por Boonen (2003), obtiveram-se resultados que apontam que no trabalho realizado em casa há um aumento na carga horária diária de trabalho, além de impactos no relacionamento social (sociedade/família) e a ocorrência de um estreitamento na comunicação e na percepção da relação com o empregador.

A saúde mental dos trabalhadores, embora tenha ganhado maior visibilidade apenas nos últimos anos, configura-se como um tema crucial em diversos contextos

laborais, especialmente no que se refere ao teletrabalho. A adoção massiva dessa modalidade, impulsionada pela pandemia de COVID-19, desencadeou situações de estresse tecnológico entre os trabalhadores, gerando potenciais consequências negativas à saúde mental desses profissionais (Meneses *et al.*, 2024).

O trabalho realizado em casa proporciona maior flexibilidade ao trabalhador, entretanto traz consigo uma preocupação: a sensação de que esses trabalhadores estão constantemente disponíveis para o trabalho, o que segundo Filiardi, Castro e Zanini (2020) pode levar ao estresse e à dificuldade em estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional, uma vez que não há clara divisão entre o ambiente laboral e seu ambiente pessoal, ambos coexistem no mesmo espaço: o domicílio do empregado.

### **3.2 O papel da legislação brasileira na proteção à saúde mental e física do trabalhador**

O teletrabalho se configura como uma evolução nas relações laborais modernas, possibilitado pelo desenvolvimento tecnológico, que permite a realização de serviços fora do ambiente convencional de trabalho, sem prejuízo da comunicação entre colaborador e contratante. Contudo, apesar de sua crescente adoção, persiste a carência de uma regulamentação específica e eficaz que garanta plenamente os direitos dos profissionais que atuam nessa modalidade (Lenza, 2023).

A proteção do trabalhador no contexto do teletrabalho se dá principalmente por meio de dispositivos legais que visem garantir melhor integridade física e psicológica ao colaborador, adaptando-se à realidade do empregado e atualizando-se conforme as transformações sociais. A exploração da mão de obra dos trabalhadores no meio remoto sem a devida regulamentação, sem dúvidas, pode ser danosa para o empregado e também para o empregador. A conscientização das empresas e as ações voltadas aos trabalhadores remotos, incluindo a oferta de cursos e treinamentos específicos, são essenciais para a manutenção da saúde do colaborador, além de promover o seu desenvolvimento e maior produtividade durante o trabalho remoto.

Nesse contexto, capacitar os funcionários para práticas seguras no ambiente domiciliar, com orientações sobre organização do espaço, postura, iluminação e

demais aspectos ergonômicos, além de promover palestras, *workshops* e estabelecer canais de comunicação específicos, configura uma possível solução a ser implementada para que legislação e empresas garantam suporte efetivo e uma prática de teletrabalho segura e eficiente. A legislação vigente, todavia, não se aprofunda nas normas específicas de medicina e segurança aplicáveis ao teletrabalho.

O artigo 75-E da CLT estabelece apenas que o empregador deve instruir expressamente os empregados sobre as precauções necessárias para a prevenção de doenças e acidentes, sendo ainda exigida a assinatura de um termo de responsabilidade por parte do trabalhador, conforme o parágrafo único do referido artigo (Rodrigues; Santos, 2024). O fornecimento de equipamentos adequados que garantam ergonomia ao trabalhador, prevenindo acidentes e reduzindo o risco de complicações para a empresa, é uma possível medida a ser adotada é assegurada pela legislação, contribuindo para a mitigação da vulnerabilidade dos trabalhadores.

Nesse sentido, é importante analisar a amplitude do princípio da alteridade, definindo a responsabilidade de fornecimento de equipamentos e materiais ergonomicamente adaptáveis, já que o artigo 75-D da CLT permite que os custos da infraestrutura necessária ao exercício das atividades sejam repassados ao empregado (Bublitz, 2012).

Ademais, a Constituição Federal (Brasil, 1988), em seu artigo 6º, estabelece a saúde como direito social fundamental para todos, além da assistência aos desamparados, na forma da lei. Neste sentido, é imprescindível reconhecer que um dos papéis da legislação brasileira é a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, inclusive na modalidade de teletrabalho. Dessa forma, conforme destaca Sacramento (2023, p. 33):

Na Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1998, os Estados-Partes adotaram diversos princípios e direitos na área do trabalho, entre eles: 'todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional'.

Ainda conforme a Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), na segunda parte de seu artigo 17, os Estados-Partes se comprometeram a desenvolver, aplicar e revisar continuamente políticas e programas voltados à saúde e segurança no trabalho, atuando conjuntamente com empregadores e trabalhadores, com o objetivo

de prevenir acidentes, doenças ocupacionais e promover condições adequadas ao desenvolvimento das atividades laborais (MERCOSUL, 1998).

Em 2015, foi promulgada uma nova versão da Declaração Sociolaboral do Mercosul, cujo artigo 2 destaca os compromissos assumidos pelos Estados-Partes em desenvolver políticas ativas que promovam trabalho decente, emprego pleno e produtivo, ressaltando a integração dessas políticas às diretrizes econômicas e sociais. Além disso, enfatiza que tais políticas devem ser construídas em diálogo com representantes de empregadores e trabalhadores, visando ampliar as oportunidades de ocupação e geração de renda. Os Estados-Partes também se comprometeram a promover a implementação de medidas de proteção social, fomentar um ambiente de trabalho sustentável e garantir a efetiva aplicação dos princípios e direitos fundamentais no âmbito do trabalho (MERCOSUL, 2015).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O teletrabalho, também amplamente conhecido como trabalho remoto e usualmente compreendido como sendo o mesmo que o *home office*, caracteriza-se pela prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador. Embora essa modalidade já existisse anteriormente, ganhou ampla adesão no Brasil e no mundo após a pandemia da COVID-19, como uma das principais medidas adotadas para viabilizar o distanciamento social. No entanto, essa expansão acelerada expôs lacunas existentes na legislação trabalhista brasileira, especialmente no que se refere à proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores submetidos a esse regime.

Nesse contexto, embora o trabalho realizado de forma remota seja uma realidade no Brasil, observa-se a carência de uma legislação específica e adaptada às suas particularidades. Ainda há um grande descompasso quanto ao suporte necessário aos teletrabalhadores para o desempenho adequado de suas atividades, sendo necessária a inclusão de mais ações voltadas à garantia da segurança, em atenção à ergonomia, com prioridade à saúde física e mental dos trabalhadores.

Considerando que os trabalhadores constituem o elo mais vulnerável da relação trabalhista, a Constituição Federal e a CLT trazem entre seus princípios a proteção do trabalhador e a primazia da realidade. Assim, mostra-se imprescindível

o reconhecimento das especificidades do trabalho realizado fora do estabelecimento, considerando-se as dificuldades que muitos enfrentam no contexto do teletrabalho para separar os afazeres domésticos e as relações familiares das atividades laborais.

Para além da ausência de uma legislação específica que proteja os teletrabalhadores, observa-se também a falta de políticas públicas voltadas ao teletrabalho ou trabalho remoto. Nesse contexto, surge a necessidade urgente da criação de diretrizes eficazes que viabilizem a fiscalização das condições laborais desses trabalhadores. A inexistência de tais políticas contribui para o desamparo da categoria, que frequentemente tem seus direitos básicos negligenciados.

As individualidades e os desafios enfrentados por trabalhadores com filhos, em especial as mães que precisam conciliar a rotina doméstica com o teletrabalho, deveriam ser contemplados pela legislação. Isso incluiria a adoção, por parte das empresas, de programas de apoio, como maior flexibilidade de horários, suporte psicológico institucionalizado, além do fornecimento de estrutura e equipamentos adequados e adaptados para os colaboradores, com atenção especial às pessoas com deficiência em regime de teletrabalho, além de outras formas de assistência que promovam inclusão e bem-estar.

Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de uma legislação atualizada, que considere as vivências dos teletrabalhadores e que contemple adequadamente aspectos mais amplos das suas realidades, exigindo-se que as empresas ofereçam orientações mais eficazes, que garantam a realização das atividades profissionais com maior segurança, aumento da produtividade, redução da exaustão e, conseqüentemente, resguardando a saúde física e mental dos teletrabalhadores, tornando-se benéfica tanto para os trabalhadores quanto para os próprios empregadores.

Ainda, observa-se a demanda de uma distinção mais expressa, pela sobre os riscos de acidentes aos quais está exposto o teletrabalhador, em decorrência do seu trabalho, e os que resultam de suas ações do cotidiano, uma vez que a jurisprudência atualmente entende que a análise do nexo causal deve ser realizada caso a caso. Essa análise é parte essencial da proteção ao trabalhador, pois facilita a identificação dos riscos relacionados ao trabalho, tornando mais acessível o amparo judicial necessário, bem como garantindo que os empregadores sejam devidamente responsabilizados, se for o caso.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALASHWALI, Eman; PECA, Joanne; LANYON, Mandy; CRANOR, Lorrie Faith. ***Work from home and privacy challenges: what do workers face and what are they doing about it?*** *Journal of Cybersecurity*, 2025. Preprint. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2407.10094>. Acesso em: 14 abr. 2025.
- AMARAL, Amanda de; NASCIMENTO, Monique do; PINTO, Addressa Nogueira. **O impacto da COVID-19 na saúde mental da mulher provedora do lar.** Revista, [S. l.], 2023. ISSN 1678-0817. Qualis B2. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-impacto-da-COVID-19-na-saude-mental-da-mulher-provedora-do-lar/>. Acesso em: 17 maio 2025.
- ANTUNES, Roberta Borges Bravo. **Impacto da Covid-19 na participação de mulheres no mercado de trabalho brasileiro.** Monografia (Graduação em Administração) – Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: [https://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Mono\\_24.1\\_Roberta\\_Borges\\_Bravo\\_Antunes.pdf](https://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Mono_24.1_Roberta_Borges_Bravo_Antunes.pdf). Acesso em: 5 abr. 2025.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho.** Economia e Gestão, v. 2, p. 106–127, 2003.
- BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020.** 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/dlg6-2020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm). Acesso em: 10 jun. 2025.
- BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória (MPV) 1108/2022: Tramitação no Congresso Nacional.** 2022. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em: 10 jun. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 9 dez. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. (Consolidada). 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 jun. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1–74, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 9 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. **Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm). Acesso em: 9 dez. 2024.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República. 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 9 dez. 2024.

BRASIL. **Teletrabalho e home office: uma tendência nas empresas brasileiras. 2016**. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-officebrasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000437-49.2022.5.05.0311**. Recorrente: [sigiloso]. Recorrido: Vale S.A. Relator: José Cairo Junior. Teletrabalho. Acidente doméstico causado por animal de estimação. Responsabilidade do empregador afastada. Julgado pela Segunda Turma, PJe. Assinado eletronicamente em 14 mar. 2025. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/3/F69FC5B1361F4D\\_TRT5afastaculpa daempresaporaci.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/3/F69FC5B1361F4D_TRT5afastaculpa daempresaporaci.pdf). Acesso em: 9 jun. 2025.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 26 out. 2024.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Brasília: Ipea, maio 2017. Texto para Discussão nº 63. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em: 5 abr. 2025.

FILARDI F, CASTRO RMPD, ZANINI MTF. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cad EBAPEBR [Internet]. 2020Jan;18(1):28–46. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 5 abr. 2025.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. **A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 303–318, 2012. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/61625/64522>. Acesso em: 17 maio 2025.

FONTENELE, Lincoln Simões. **As novas regras sobre o teletrabalho e o princípio da proteção trabalhista: novo paradigma em construção.** Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 149–173, 2022. DOI: 10.70940/rejud4.2022.176. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/176>. Acesso em: 10 abr. 2025.

GAURIAU, R. **Riscos profissionais no trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais: riscos novos, emergentes ou intensificados?** Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 140–164, 2022. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i2.399. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 23 maio 2025.

GOHOUNGODJI, P.; N'DRI, A. B.; MATOS, A. L. B. **What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: A systematic and critical review.** *The International Journal of Human Resource Management*, v. 34, n. 3, p. 605-649, 2023. Disponível em: <https://www.rpso.pt/o-teletrabalho-e-os-riscos-psicossociais-revisao-da-literatura/>. Acesso em: 10 maio 2025.

GBEZO, Bernard E. **Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo.** Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez. 1995. Disponível em: [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V1&tab=Everything&offset=0&docid=alma993137273402676&query=any,contains,Otro%20modo%20de%20trabajar:%20la%20revoluci%C3%B3n%20del%20teletrabajo.%20Trabajo&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&sortby=rank&lang=en&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&tab=Everything&offset=0&docid=alma993137273402676&query=any,contains,Otro%20modo%20de%20trabajar:%20la%20revoluci%C3%B3n%20del%20teletrabajo.%20Trabajo&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&sortby=rank&lang=en&search_scope=MyInst_and_CI). Acesso em: 3 mar. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19: maio/2020: resultados mensais.** Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101727>. Acesso em: 9 dez. 2024.

IPEA. **O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial.** Por Geraldo Sandoval Góes, Felipe dos Santos Martins e Vinícius de Oliveira Alves. Brasília, DF: IPEA, 2022. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526\\_notas\\_tel\\_etrabalho\\_no\\_brasil\\_final.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_notas_tel_etrabalho_no_brasil_final.pdf). Acesso em: 26 out. 2024.

JESUS, Charley Miranda de. **O teletrabalho e suas implicações na relação trabalhista.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015.

LEMOS, André. **Cibercultura e mobilidade: a era da conexão**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2004.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 13–17.

MARTINS, Adalberto. **Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022** = *Considerations about remote work: from the Labor Reform to Law n. 14.442/2022*. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218–235, jul./dez. 2022.

MENESES, C.; RODRIGUES, M.; CLAUDINO, M.; TALAMBAS, S. **O teletrabalho e os riscos psicossociais: revisão da literatura**. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional, [S. l.], v. 17, p. e0427, 2024. DOI: 10.31252/RPSO.03.02.2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2112259>. Acesso em: 10 maio 2025.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Montevideu, 1998.

Disponível em:

[https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma\\_AP\\_75320.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf). Acesso em: 9 jun. 2025.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Brasília, 17 jul. 2015.

Disponível em:

[https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033\\_PT\\_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf](https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf). Acesso em: 9 jun. 2025.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. **O teletrabalho: o conceito e implicações**. Coimbra: Departamento de Engenharia Informática, Universidade de Coimbra, 2002.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: [data de acesso não informada].

RODRIGUES, Maria Luiza; SANTOS, Michel Carlos da Rocha. **Tecnologia, teletrabalho e trabalho decente: práticas de mercado, mudanças normativas e tutela dos direitos fundamentais trabalhistas**. VirtuaJus, Belo Horizonte, v. 9, n. 16, p. 224–238, 1º sem. 2024.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011. DOI: 10.1590/S0011-52582011000100006.

SACRAMENTO, Marília. **Teletrabalho e o adoecimento psíquico: direito à saúde mental do trabalhador à luz do princípio da prevenção**. 2023. 104 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2023.

SAAD, Lydia; WIGERT, Ben. **Remote work persisting and trending permanent**. Gallup, 13 out. 2021. Disponível em: <https://news.gallup.com/poll/355907/remote-work-persisting-trending-permanent.aspx>. Acesso em: 17 maio 2025.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 2001. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2001.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do teletrabalho no Brasil**. 2021. Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2024.

SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos; FERREIRA, Rafael Henrique. **Teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. *Hegemonia*, [S. l.], n. 31, p. 97–121, 2022. DOI: 10.47695/hegemonia.31.330. Disponível em: <https://revistahegemonia.emnuvens.com.br/hegemonia/article/view/330>. Acesso em: 23 maio 2025.

SOUZA, Marcelo Rodrigo Soares de. **Habitação e informatização: o teletrabalho**. 2005. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2005.

STÜRMER, Gilberto; POMPÉO, Wagner Augusto Hundertmarck. O preço da produtividade: o impacto do teletrabalho na vida e saúde do trabalhador contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 56, n. 110, p. 85-107, jan./jun. 2023.

**THE TELECOMMUNICATIONS-TRANSPORTATION TRADEOFF: options for tomorrow**. Front cover: Jack M. Nilles. New York: Wiley, 1976. 196 p.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver, 2020**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 4 de abr. de 2025.