

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES**  
**PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**CAMPUS DE ERECHIM**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE DIREITO**

**AMAXIMANDRO DA SILVA**

**TRABALHO REMOTO: IMPACTOS NOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

**ERECHIM**

**2024**

AMAXIMANDRO DA SILVA

**TRABALHO REMOTO: IMPACTOS NOS DIREITOS DOS  
TRABALHADORES**

Trabalho apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Mestra Caroline Isabela Capelesso Ceni

ERECHIM

2024

AMAXIMANDRO DA SILVA

**TRABALHO REMOTO: IMPACTOS NOS DIREITOS DOS  
TRABALHADORES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Erechim/RS, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Esp. Caroline Isabela Capelesso Ceni  
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

---

Prof. Mestre Andréa Mignoni  
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

---

Prof. Mestre José Plínio Rigotti  
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

**Dedico** esta pesquisa ao meu pai Sadi Alves da Silva (in memoriam), meu maior incentivador desde o início.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que me deu força e coragem para vencer todos os obstáculos e dificuldades enfrentadas durante o curso, que me socorreu espiritualmente, dando-me serenidade e forças para continuar.

A Professora Mestra Caroline Isabela Capelesso Ceni, minha orientadora, por ter acreditado na possibilidade da realização deste trabalho, pelo seu incansável e permanente encorajamento, pela disponibilidade dispensada e sugestões que foram preciosas para a concretização desta monografia.

A minha mãe Neiva Terezina da Silva, meu pai Sadi Alves da Silva (in memoriam), irmãs Carine da Silva e Calisle da Silva Bazzotti, cunhados Jorge Bazzotti e Odirlei Bonatti, meu sobrinho/afilhado Gabriel Bazzotti e amigos. Com eles compartilho a realização deste trabalho que é um dos momentos mais importante da minha vida.

A todos dessa instituição (URI) que permitiram que eu chegasse aonde estou. Meus colegas que foram verdadeiros e companheiros nesses 5 anos.

Agradeço especialmente aos professores, que me incentivaram a continuar lutando com garra e coragem e ao desempenho dos mesmos.

*“Vencer sem correr riscos é triunfar sem glórias!”*

*Ayrton Senna*

## RESUMO

A pesquisa analisa as transformações no trabalho, especialmente, o teletrabalho e suas implicações jurídicas. O estudo explora como avanços tecnológicos e mudanças socioeconômicas influenciam a organização do trabalho, ressaltando os desafios da regulamentação para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores remotos. Entre os principais temas abordados, destacam-se os riscos à saúde e segurança no teletrabalho, como problemas ergonômicos e de bem-estar psicológico. O papel do empregador em oferecer suporte adequado e políticas que garantam o direito à desconexão é fundamental para evitar sobrecarga. Reforça a necessidade de adaptação das organizações às novas realidades laborais, com a criação de normas que protejam os direitos dos trabalhadores remotos, promovendo um ambiente de trabalho equilibrado e seguro. O presente trabalho de conclusão de curso utilizou-se o método indutivo, por meio de pesquisa bibliográfica-documental.

**Palavras-chave:** Autonomia; Ergonomia; Flexibilidade; Saúde ocupacional; Teletrabalho

## **ABSTRACT**

The research analyzes the transformations in work, especially teleworking, and its legal implications. The study explores how technological advances and socioeconomic changes influence the organization of work, highlighting the challenges of regulation to ensure the protection of the rights of remote workers. Among the main topics addressed, the risks to health and safety in teleworking stand out, such as ergonomic problems and psychological well-being. The role of the employer in offering adequate support and policies that guarantee the right to disconnect is essential to avoid overload. It reinforces the need for organizations to adapt to new work realities, with the creation of standards that protect the rights of remote workers, promoting a balanced and safe work environment. This final course work used the inductive method, through bibliographic-documentary research.

**Key-words:** Autonomy; Ergonomics; Flexibility; Occupational health; Telework.

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                                                                                                         | <b>10</b> |
| <b>2 AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO DESDE OS MODELOS PRÉ-INDUSTRIAIS ATÉ O TELETRABALHO.....</b>                                                                                         | <b>12</b> |
| 2.1 O surgimento do trabalho assalariado e as transformações do mundo do trabalho.....                                                                                                           | 12        |
| 2.2 Os modelos pré-industriais e as Revoluções Industriais: Primeira, Segunda e Terceira.....                                                                                                    | 16        |
| 2.3 A Quarta Revolução Industrial e a transformação do perfil dos trabalhadores.....                                                                                                             | 19        |
| <b>3 O TELETRABALHO E OS PRESSUPOSTOS DO CONTRATO.....</b>                                                                                                                                       | <b>21</b> |
| 3.1 Conceito de teletrabalho.....                                                                                                                                                                | 21        |
| 3.2 Conceito de teletrabalhador.....                                                                                                                                                             | 23        |
| 3.3 Pressupostos do contrato em regime de teletrabalho.....                                                                                                                                      | 25        |
| <b>4 AS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO REGIME DE TELETRABALHO E A (IN)OBSERVÂNCIA PELO EMPREGADOR: IDENTIFICAÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E O DEVER GERAL DE COOPERAÇÃO DO EMPREGADO.....</b> | <b>28</b> |
| 4.1 Conceito de saúde e segurança nas relações de emprego e no teletrabalho.....                                                                                                                 | 28        |
| 4.2 A insalubridade e a periculosidade e sua aplicabilidade ao teletrabalhador.....                                                                                                              | 32        |
| 4.3 A responsabilidade do empregador e o dever geral de cooperação.....                                                                                                                          | 36        |
| <b>5 CONCLUSÃO.....</b>                                                                                                                                                                          | <b>38</b> |
| <b>6 REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                                                                                                        | <b>40</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem atravessando profundas transformações ao longo dos séculos, impulsionadas por sucessivas revoluções industriais que reconfiguraram tanto os processos produtivos quanto as relações laborais. Recentemente, com a ascensão da Quarta Revolução Industrial, ainda específico pela integração de novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) e pela automação inteligente, o cenário laboral sofreu mudanças mais significativas. Essas inovações tecnológicas, em sinergia com a globalização e com novos modelos de organização do trabalho, culminaram no crescimento expressivo do teletrabalho, uma modalidade que permite a realização de atividades profissionais fora do ambiente tradicional de escritório.

Vista inicialmente como uma inovação reservada a segmentos específicos da economia, o teletrabalho ganhou relevância mundial durante a pandemia de COVID-19, quando foi amplamente adotado como uma solução para a continuidade das operações empresariais em um cenário de distanciamento social. Esse período consolidou o teletrabalho como uma alternativa viável e eficiente, tanto para trabalhadores quanto para empregados, e ampliou seu alcance para diversos setores e níveis de atuação profissional. Contudo, juntamente com os benefícios que esse modelo oferece – como maior flexibilidade, autonomia, redução de deslocamentos e possibilidade de conciliar vida pessoal e profissional –, surgiram também desafios substanciais.

Entre os principais desafios, destacam-se questões relacionadas com a saúde e segurança dos trabalhadores, que tradicionalmente são supervisionadas em ambientes físicos controlados, mas que, no teletrabalho, dependem em grande parte das condições domiciliárias. Além disso, há um debate crescente sobre a regulamentação jurídica dessa modalidade, que ainda carece de ajustes para garantir os direitos fundamentais dos teletrabalhadores, como o direito à desconexão e a proteção contra sobrecarga de trabalho. A ausência de um marco regulatório claro e de fiscalização efetiva pode resultar na precarização das condições de trabalho e na perda de direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Diante desse panorama, o presente trabalho tem como objetivo central analisar de forma crítica os impactos do teletrabalho sobre os direitos dos trabalhadores. Em particular, busca-se explorar as normas de saúde e segurança

aplicáveis a essa modalidade, bem como os deveres e responsabilidades tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores no contexto remoto. O estudo aborda os pressupostos fundamentais do contrato de teletrabalho, destacando a necessidade de uma regulamentação precisa e equilibrada, capaz de garantir a conformidade com as normas trabalhistas vigentes e prevenir possíveis abusos. Além disso, são discutidas as possíveis consequências jurídicas decorrentes do descumprimento dessas obrigações por parte das empresas, ressaltando a importância de uma gestão responsável e adaptada à nova realidade.

A relevância deste estudo reside no fato de que o teletrabalho, embora consolidado como prática no período recente, ainda suscita consideráveis questionamentos em termos de sua regulamentação e implementação. A crescente adoção dessa modalidade, impulsionada pela prosperidade tecnológica e pelas mudanças sociais impostas pela pandemia, reforça a necessidade urgente de um diálogo mais aprofundado sobre como equilibrar os interesses econômicos das empresas com a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores. Portanto, esta investigação contribui para o debate ao oferecer uma visão abrangente sobre os desafios e oportunidades apresentadas pelo teletrabalho no contexto atual, com foco na construção de um ambiente laboral que seja ao mesmo tempo eficiente e socialmente responsável. Para a elaboração deste estudo, foi adotada a pesquisa documental e bibliográfica, em conjunto com método indutivo.

## **2 AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO DESDE OS MODELOS PRÉ-INDUSTRIAIS ATÉ O TELETRABALHO**

Desde os modelos pré-industriais até o advento do teletrabalho, o mundo do trabalho passou por transformações profundas que refletem avanços tecnológicos, mudanças sociais e evoluções econômicas. Nos modelos pré-industriais, o trabalho era predominantemente agrícola e artesanal, com comunidades rurais dependentes da terra e das estações do ano. As habilidades eram transmitidas de geração em geração, e a divisão do trabalho era limitada. Com a Revolução Industrial, surgiram fábricas e máquinas que revolucionaram a produção, deslocando massas populacionais para os centros urbanos. O trabalho tornou-se mais especializado e padronizado, com jornadas longas e condições muitas vezes perigosas.

As transformações do mundo do trabalho desde os modelos pré-industriais até o teletrabalho refletem não apenas avanços tecnológicos, mas também mudanças nas atitudes em relação ao trabalho, na organização da economia e na estrutura social. Essas mudanças moldam não apenas como e onde trabalhamos, mas também as expectativas em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e as dinâmicas de colaboração e produtividade no local de trabalho.

### **2.1 O surgimento do trabalho assalariado e as transformações do mundo do trabalho**

O conceito de trabalho assalariado surgiu principalmente após a Revolução Industrial na Europa. Durante esse período, a crescente concentração de terras férteis nas mãos daqueles com maior poder econômico resultou na expulsão dos trabalhadores rurais das áreas agrícolas, levando-os a migrar para os centros urbanos. Com a perda da capacidade de cultivar seus próprios alimentos, esses trabalhadores se viram obrigados a vender sua força de trabalho aos proprietários de terras em troca de um salário monetário. Esses proprietários remuneravam os trabalhadores com uma quantia que julgavam equivalente ao valor da produção, geralmente apenas o suficiente para garantir a subsistência básica. Assim, o trabalho assalariado foi estabelecido como o principal meio de sustento, uma prática que persiste até os dias de hoje, embora tenha sofrido algumas alterações ao longo

do tempo. Entre os principais autores que contribuíram para compreender esse fenômeno estão Karl Marx, Adam Smith, Émile Durkheim e Max Weber.

Karl Marx (1979), em suas obras fundamentais como "O Capital", ofereceu uma análise profunda do surgimento do trabalho assalariado no contexto do modo de produção capitalista. Para Marx (1979), o trabalho assalariado surge da expropriação dos meios de produção pelos capitalistas, que deixam os trabalhadores com apenas sua capacidade de trabalho para vender no mercado. Essa relação é marcada pela exploração, onde os trabalhadores produzem mais valor do que recebem como salário, gerando mais-valia para os capitalistas.

É assim que os operários são postos à parte e desprezados pela classe no poder no plano moral, como o são nos planos físico e intelectual. O único interesse que ainda se tem por eles manifesta-se pela lei, que lhes deita a mão assim que se aproximam demasiado da burguesia; tal como para com os animais despidos de razão, só se utiliza com eles um único meio de educação: o chicote, a força brutal que não convence, mas que só intimida (Marx, 1979, p. 71).

Adam Smith (1988), em "A Riqueza das Nações", também abordou o surgimento do trabalho assalariado, destacando sua relação com a divisão do trabalho e a especialização. Smith (1988) observou como o trabalho assalariado se desenvolve à medida que a economia progride, proporcionando ganhos de produtividade e eficiência. No entanto, ele também alertou para os perigos da desigualdade e da exploração que podem acompanhar esse sistema.

Compreenderemos mais facilmente os efeitos produzidos pela divisão do trabalho na economia geral da sociedade, se considerarmos de que maneira essa divisão do trabalho opera em algumas manufaturas específicas. É comum supor que a divisão do trabalho atinge o grau máximo em algumas manufaturas muito pequenas; não, talvez, no sentido de que nessas a divisão do trabalho seja maior do que em outras de maior importância; acontece, porém, que nessas manufaturas menores, destinadas a suprir as pequenas necessidades de um número pequeno de pessoas o número total de trabalhadores é necessariamente menor, e os trabalhadores empregados em cada setor de trabalho muitas vezes podem ser reunidos no mesmo local de trabalho e colocados imediatamente sob a perspectiva do espectador (Smith, 1988, p.17)

Durkheim (1893) trouxe uma perspectiva sociológica para entender o surgimento do trabalho assalariado. Em "Da Divisão do Trabalho Social", Durkheim (1893) argumentou que o trabalho assalariado surge com a transição da solidariedade mecânica das sociedades tradicionais para a solidariedade orgânica

das sociedades modernas. Nesse novo contexto, o trabalho assalariado se torna uma forma de cooperação social baseada na interdependência econômica entre os indivíduos.

Weber (1904), por sua vez, analisou o surgimento do trabalho assalariado no contexto da racionalização e burocratização da sociedade moderna. Em suas obras, Weber (1904) descreveu como o trabalho assalariado é uma das características desse processo de racionalização econômica, no qual as relações tradicionais são substituídas por relações baseadas na eficiência e na calculabilidade. Ele também destacou a formação de uma classe de trabalhadores assalariados, com interesses e identidades próprias.

O homem que, por exemplo, à razão de um marco por jeira na ceifa de trigo estivesse acostumado até ali a ceifar duas jeiras e meia por dia ganhando assim 2,50 marcos por dia, depois que a remuneração por jeira foi aumentada em 25 Pfennige, ele passou a ceifar não as três jeiras como seria de esperar a fim de aproveitar a oportunidade de um ganho maior; em vez de ganhar 3,75 marcos – o que seria perfeitamente possível –, o que ele fez foi passar a ceifar menos, só duas jeiras por dia, já que assim ganhava diariamente os mesmos 2,50 marcos de antes e, como lá diz a Bíblia, “com isso se contentava.” Ganhar mais o atraía menos que o fato de trabalhar menos; ele não se perguntava: quanto posso ganhar por dia se render o máximo no trabalho? e sim: quanto devo trabalhar para ganhar a mesma quantia – 2,50 marcos – que recebia até agora e que cobre as minhas necessidades tradicionais? (Weber, 1904).

O cenário global do trabalho vem experimentando transformações profundas e abrangentes ao longo das últimas décadas, impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças socioeconômicas e novas formas de organização do trabalho. Uma das transformações mais significativas e marcantes desse contexto é a emergência do teletrabalho, uma prática que reconfigurou substancialmente a natureza e as dinâmicas laborais.

Conforme Rosenfield e Alves (2011) observam, o teletrabalho transcendeu os limites tradicionais do trabalho, promovendo uma redefinição do que significa estar envolvido em atividades profissionais. Ele introduziu uma dinâmica de trabalho mais fluida e flexível, permitindo que os profissionais exerçam suas funções com maior autonomia e liberdade geográfica.

O trabalho tornou-se mais instigante e, em muitos casos, imaterial. É possível, pois, supor que esse quadro represente ganhos para os trabalhadores, já que o trabalho se tornou mais interessante e flexível. (Rosenfield e Alves, 2011, s.p)

A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho é notável, pois ele desafia as fronteiras convencionais das organizações. Não se limitando a espaços físicos ou a horários tradicionais, esta modalidade de trabalho possibilita que as tarefas sejam executadas em qualquer lugar e a qualquer momento, conforme salientado por Costa (2007). Esta flexibilidade não só amplia as oportunidades para os trabalhadores, mas também redefine as expectativas em relação à gestão do tempo e à conciliação entre vida profissional e pessoal.

Se os indivíduos podem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, não é mais tão fácil demarcar as organizações no espaço e no tempo: elas esticam suas fronteiras no espaço porque os teletrabalhadores podem estar em qualquer lugar; elas se esticam no tempo, porque o trabalho não é mais restrito aos horários convencionais do escritório (Costa, 2007, p.2).

Contudo, como qualquer mudança significativa, o teletrabalho não está isento de desafios. Apesar de suas inúmeras vantagens, como a promoção da inclusão social, a redução de deslocamentos e a flexibilidade de horários, ele também apresenta questões que requerem atenção especial. Um dos aspectos cruciais é a necessidade de uma gestão específica e adaptada às peculiaridades do trabalho remoto para garantir sua eficácia e produtividade.

Além disso, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores tornam-se uma preocupação central. A ergonomia do ambiente de trabalho em casa, por exemplo, é uma área que merece atenção, assegurando que os profissionais tenham condições adequadas para desempenhar suas atividades de maneira saudável e segura.

Para as organizações, a implementação bem-sucedida do teletrabalho exige planejamento estratégico e a criação de roteiros claros e eficazes. É essencial oferecer suporte adequado aos colaboradores, promover a comunicação eficiente e estabelecer diretrizes claras para a gestão do trabalho remoto.

Diante dessas transformações e desafios, torna-se imperativo que as organizações e os gestores reflitam continuamente sobre como adaptar suas práticas e estruturas às novas realidades do mundo do trabalho. A capacidade de se adaptar de forma proativa e responsiva a essas mudanças não apenas garante o bem-estar dos trabalhadores, mas também potencializa a eficácia e a resiliência operacional das organizações no cenário global contemporâneo.

Diante dessas transformações e da necessidade de adaptação contínua no contexto do trabalho contemporâneo, é essencial compreender as raízes históricas dessas mudanças, que remontam aos modelos pré-industriais e às sucessivas Revoluções Industriais. A Primeira Revolução Industrial, marcada pela mecanização e pela transição de uma economia agrária para uma industrial, redefiniu o papel dos trabalhadores e das organizações. A Segunda Revolução Industrial, com a introdução da eletricidade e da produção em massa, e a Terceira, com o advento da informática e da automação, consolidaram novos paradigmas de produtividade e eficiência. Esses marcos históricos moldaram profundamente a estrutura do trabalho e as relações laborais que conhecemos hoje. Portanto, ao refletir sobre as mudanças atuais, como o teletrabalho e a digitalização, é importante considerar que essas transformações fazem parte de uma longa trajetória de adaptação às novas tecnologias e modos de produção, que continuam a exigir flexibilidade e inovação por parte das organizações e dos gestores.

## **2.2 Os modelos pré-industriais e as Revoluções Industriais: Primeira, Segunda e Terceira**

As transformações no mundo do trabalho ao longo da história têm sido objeto de intenso debate e análise por parte de diversos estudiosos e pensadores. Desde os modelos pré-industriais até as distintas fases das Revoluções Industriais, as mudanças na organização e nas relações laborais têm refletido as dinâmicas mais amplas da sociedade, da economia e da tecnologia.

Autores como Berg, Hudson, Ashton e Hobsbawm ofereceram contribuições valiosas para entender essas transições históricas. Segundo alguns autores, podem identificar pelo menos três grandes Revoluções Industriais que reconfiguraram profundamente o cenário laboral e social.

A Primeira Revolução Industrial, com sua ênfase na mecanização e na produção em larga escala, inaugurou uma era de transformações radicais. Esta fase não apenas alterou os métodos de produção, mas também redefiniu as relações de trabalho, impulsionou a urbanização e reconfigurou as estruturas sociais e econômicas.

Esta fase de industrialização incentivou um significativo êxodo rural, levando muitos a abandonar suas vidas no campo em busca de oportunidades de trabalho

nas emergentes fábricas urbanas. Como resultado, houve um rápido crescimento das cidades e o surgimento de grandes polos industriais. No entanto, as condições de trabalho nesse novo ambiente industrial eram frequentemente difíceis, com longas jornadas e ambientes de trabalho muitas vezes insalubres.

Do ponto de vista econômico, a Revolução Industrial catalisou o crescimento econômico e a ampliação dos mercados. Entretanto, essa expansão também ampliou as desigualdades sociais, criando uma lacuna crescente entre os proprietários das fábricas, que se beneficiavam dos lucros, e os trabalhadores assalariados, que enfrentavam condições de trabalho desfavoráveis e salários baixos.

A invenção de máquina para fazer o trabalho do homem era uma história antiga, muito antiga. Mas como a associação da máquina à força a vapor ocorreu uma modificação importante no método de produção. O aparecimento da máquina movida a vapor foi o nascimento do sistema fabril em grande escala. Era possível ter fábricas sem máquinas, mas não era possível ter máquinas a vapor sem fábricas (HUBERMAN, 1981, p. 184).

A Segunda Revolução Industrial, por sua vez, ampliou e intensificou essas mudanças. Com a eletrificação e a produção em massa, novos setores industriais emergiram, e a tecnologia continuou a desempenhar um papel central na organização do trabalho e no desenvolvimento econômico. Esta fase consolidou a industrialização e marcou a transição para uma economia cada vez mais globalizada e interconectada.

Paralelamente ao crescimento tecnológico, a Segunda Revolução Industrial também desencadeou profundas alterações sociais e demográficas. O movimento de migração das áreas rurais para as urbanas continuou em ritmo acelerado, resultando na expansão das cidades como centros industriais, comerciais e culturais. Diferentemente da fase anterior, houve um foco maior em melhorar as condições de vida nas cidades, com investimentos em infraestrutura, saneamento e moradia.

Do ponto de vista econômico, a Segunda Revolução Industrial catalisou ainda mais o crescimento e a globalização. Com as novas tecnologias e métodos de produção, os mercados se expandiram além das fronteiras nacionais, levando à formação de uma economia global interconectada. Grandes conglomerados e empresas multinacionais surgiram, solidificando o domínio do capitalismo industrial.

No entanto, essa fase também apresentou desafios significativos. A concentração de riqueza e influência nas mãos de poucos magnatas industriais exacerbou as desigualdades sociais. Além disso, o ritmo acelerado de industrialização e urbanização trouxe consigo preocupações ambientais e questões de sustentabilidade que se tornariam cada vez mais centrais no século XX.

O núcleo da Terceira Revolução Industrial é formado pelas tecnologias digitais e pela internet. A disseminação da computação pessoal, a expansão da internet, o avanço dos softwares e a integração digital nos processos produtivos são os alicerces dessa era transformadora. Essas inovações não apenas aprimoraram a eficiência e a produtividade das indústrias, mas também pavimentaram o caminho para novos paradigmas de negócios e o surgimento de setores completamente inéditos, como o de tecnologia da informação e serviços online.

Essa revolução digital promoveu mudanças profundas nas relações sociais, na cultura e na economia. A globalização da conectividade pela internet revolucionou a forma como as pessoas se comunicam e interagem, diminuindo as fronteiras geográficas e criando um mundo mais interligado. Adicionalmente, a economia digital emergiu como um motor de crescimento robusto, com o comércio eletrônico, as plataformas de serviços online e as redes sociais ocupando posições centrais na dinâmica econômica global.

Essas transformações não se limitaram aos aspectos econômicos ou tecnológicos; elas tiveram repercussões em diversos outros domínios. As relações de gênero foram influenciadas pelas mudanças na estrutura do trabalho, dando origem a novas dinâmicas e desafios. A saúde dos trabalhadores também se tornou uma preocupação crescente, refletindo as condições de trabalho e os riscos ocupacionais associados aos novos contextos laborais. Além disso, a educação profissional viu-se compelida a adaptar-se para atender às demandas de um mercado de trabalho em constante evolução.

A literatura sobre o tema reflete essa complexidade, abordando questões como a precarização do trabalho, a inserção no mercado de trabalho e a formação profissional. Estes são temas recorrentes que evidenciam os desafios e as adversidades enfrentadas pelos trabalhadores em diferentes contextos e realidades socioeconômicas.

Em síntese, as Revoluções Industriais e as transformações no mundo do trabalho ao longo da história não são apenas episódios isolados, mas sim partes de

um processo contínuo de evolução e adaptação. Elas destacam a importância de compreendermos essas dinâmicas complexas para orientar políticas e práticas que visem a promoção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e sustentável, capaz de responder aos desafios e oportunidades do mundo contemporâneo.

### **2.3 A Quarta Revolução Industrial e a transformação do perfil dos trabalhadores**

A Quarta Revolução Industrial marca uma transformação significativa na paisagem do mundo do trabalho, redefinindo as características e habilidades necessárias para os profissionais. Alguns autores como exploram como esta revolução está remodelando a dinâmica da força de trabalho através da introdução de tecnologias como inteligência artificial, automação e Internet das Coisas.

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes (Schwab, 2016, s.p).

A rápida evolução tecnológica e a globalização requerem que as organizações sejam flexíveis e proativas na aquisição e retenção de talentos qualificados. Além disso, a natureza disruptiva das mudanças está influenciando todos os setores industriais e a sociedade em geral, destacando a importância de estratégias de formação e capacitação para preparar os trabalhadores para os desafios emergentes.

A Quarta Revolução Industrial também está repercutindo no campo da educação e do desenvolvimento profissional. Cabe enfatizar a necessidade de atualizar constantemente as habilidades dos profissionais e o papel crucial das instituições educacionais, incluindo universidades, na promoção da aprendizagem contínua. Diante da incerteza gerada pelas mudanças rápidas das revoluções industriais, é vital que as instituições de ensino se alinhem às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação.

Em suma, a Quarta Revolução Industrial está remodelando o perfil profissional, demandando novas competências e adaptabilidade para prosperar em um ambiente de trabalho altamente tecnológico e dinâmico. A capacitação contínua,

a gestão estratégica de talentos e a educação adaptativa emergem como pilares cruciais para assegurar que os trabalhadores estejam preparados para atender às exigências da Indústria 4.0.

Nesse contexto, o teletrabalho é inserido como uma das principais expressões dessas transformações, exigindo uma reconfiguração dos pressupostos do contrato de trabalho. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto desafia os modelos tradicionais de controle e supervisão, exigindo que os contratos contemplem novas formas de jornadas regulamentares, produtividade e direitos dos trabalhadores, garantindo que as relações laborais acompanhem as mudanças impostas pela digitalização e pela descentralização do trabalho local.

As transformações históricas no mundo do trabalho abordadas, revelam um percurso marcado pela adaptação às mudanças tecnológicas e socioeconômicas, desde os modelos pré-industriais até o contexto contemporâneo das revoluções digitais. Nesse cenário, o teletrabalho surge como uma evolução natural, moldada pelas demandas de flexibilidade, inovação e eficiência. Assim, no Capítulo 3, destaca-se o teletrabalho como uma modalidade que ressignifica as dinâmicas laborais e exige novas abordagens contratuais, conectando o legado histórico das relações de trabalho às necessidades e desafios do presente.

### **3 O TELETRABALHO E OS PRESSUPOSTOS DO CONTRATO**

O teletrabalho é uma forma de trabalho que permite aos profissionais executarem suas atividades fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando principalmente tecnologias de informação e comunicação. Esta modalidade oferece flexibilidade de horários e locais de trabalho, o que pode aumentar a qualidade de vida ao reduzir deslocamentos e oferecer maior conciliação entre vida profissional e pessoal.

Para garantir o sucesso do teletrabalho, é fundamental uma boa gestão por parte dos empregadores, que deve oferecer suporte tecnológico adequado, estabelecer metas claras e proporcionar treinamentos quando necessário. Também é essencial manter um diálogo aberto entre empregadores e empregados para alinhar expectativas, definir acordos claros e garantir a infraestrutura necessária.

O teletrabalho é uma modalidade que oferece benefícios em termos de flexibilidade e conciliação entre vida profissional e pessoal, mas também requer uma gestão cuidadosa e atenção aos desafios específicos dessa forma de trabalho.

#### **3.1 Conceito de teletrabalho**

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que se caracteriza pela realização das atividades profissionais fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando principalmente tecnologias de informação e comunicação para realizar as tarefas. Esta forma de trabalho tem ganhado crescente relevância e popularidade, especialmente com os avanços tecnológicos e as mudanças nas dinâmicas do mercado de trabalho.

O conceito de teletrabalho é objeto de ampla discussão na literatura acadêmica e profissional, refletindo a sua crescente relevância e complexidade no mundo contemporâneo do trabalho. Uma característica notável desta discussão é a falta de consenso sobre uma definição única e abrangente para o teletrabalho, o que pode ser atribuído à sua natureza multifacetada e à diversidade de situações em que pode ser aplicado.

Rocha e Amador (2018) observam essa diversidade ao destacarem a multiplicidade de situações práticas que podem ser consideradas teletrabalho. Eles ressaltam a dificuldade em estabelecer fronteiras claras para o conceito, uma vez

que ele pode abranger desde formas simples de trabalho remoto até arranjos mais complexos e estruturados.

Verifique-se que o teletrabalho é uma tendência no cenário atual do mundo do trabalho. Se, por um lado, propagam-se os benefícios às empresas, aos trabalhadores e à sociedade, por outro, também existe uma série de riscos envolvidos, dizendo respeito, principalmente, à individualização do trabalho - que pode acarretar o isolamento social, profissional e político dos trabalhadores (Rocha e Amador, 2018, p.1).

Barro e Silva (2010) vão além ao apontar que o teletrabalho não se limita apenas ao distanciamento físico do escritório. Eles enfatizam a complexidade de situações que podem se enquadrar neste conceito, incluindo aspectos como a natureza das tarefas realizadas, o uso de tecnologias de comunicação e a autonomia do trabalhador.

Rosenfield e Alves (2011) introduzem uma perspectiva interessante ao associarem o teletrabalho a uma mudança mais profunda na natureza do trabalho. Eles sugerem que, com o teletrabalho, estamos testemunhando uma transição para formas de trabalho mais instigantes e, frequentemente, imateriais, que desafiam as concepções tradicionais de trabalho.

O trabalho tornou-se mais instigante e, em muitos casos, imaterial. É possível, pois, supor que esse quadro represente ganhos para os trabalhadores, já que o trabalho se tornou mais interessante e flexível. (Rosenfield e Alves 2011, s.p)

Chibana (2022) foca nos aspectos positivos do teletrabalho, destacando benefícios como a melhoria da qualidade de vida, o equilíbrio entre trabalho e família, a maior produtividade e a flexibilidade. Ela argumenta que o teletrabalho pode ser uma resposta eficaz aos desafios contemporâneos do mundo do trabalho, proporcionando condições mais favoráveis para o bem-estar dos trabalhadores.

No entanto, é importante também considerar os alertas e preocupações apresentados por Antunes (2023) sobre os riscos associados ao teletrabalho. Ele destaca que o teletrabalho, apesar de suas vantagens, não está isento de desafios e potenciais problemas, que vão desde questões ergonômicas e de saúde até questões psicossociais.

Fatores psicossociais, como o isolamento social e profissional, a intensificação do trabalho e a sobreposição de atividades profissionais e

familiares são alguns dos destaques na literatura. A partir de dados secundários obtidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e análises do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada durante a pandemia, revelaram-se um panorama de desigualdade no perfil daqueles que têm acesso ao teletrabalho, além da acentuação das diferenças regionais. Por fim, identificamos um descompasso entre a regulamentação do teletrabalho e as necessidades dos trabalhadores, impactadas pela pandemia de covid-19. Assim, é necessária a elaboração, reformulação e implementação de políticas, para garantir os direitos e a saúde dos teletrabalhadores. (Antunes, 2023, s.p)

Em síntese, o conceito de teletrabalho é complexo e evolutivo, refletindo as transformações no mundo do trabalho e na sociedade em geral. Ele engloba uma variedade de interpretações e aplicações, e sua compreensão requer uma abordagem holística que considere suas múltiplas dimensões, desde a natureza do trabalho em si até seus impactos na qualidade de vida, inclusão social e bem-estar dos trabalhadores.

### **3.2 Conceito de teletrabalhador**

O teletrabalhador é o profissional que realiza suas atividades laborais predominantemente fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando tecnologias de informação e comunicação para se conectar com a organização, colegas e clientes. O teletrabalhador é um profissional que atua predominantemente em um ambiente de trabalho remoto, utilizando tecnologias de informação e comunicação para realizar suas atividades. Esta modalidade de trabalho oferece vantagens como flexibilidade e autonomia, mas também apresenta desafios relacionados à gestão do tempo, manutenção da produtividade e bem-estar emocional. A capacidade de adaptar-se às exigências do teletrabalho e desenvolver habilidades específicas são fundamentais para o sucesso nesta modalidade de trabalho.

Busnello e Palma (2018) são exemplos de autores que enfatizam a natureza dinâmica e em constante evolução do conceito de teletrabalhador. Em sua publicação “Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu” eles argumentam que, à medida que o teletrabalho se transforma e se adapta às novas realidades tecnológicas e organizacionais, também se altera a própria definição do teletrabalhador. Esta visão sugere que o teletrabalhador não é um perfil estático, mas sim um profissional que se adapta e evolui em resposta às mudanças no mundo do trabalho.

Santos (2020) traz uma perspectiva crucial ao abordar o teletrabalho sob a ótica da saúde ocupacional. Eles destacam as vantagens potenciais do teletrabalho, como a flexibilidade de horários e a redução do estresse relacionado ao deslocamento, mas também alertam para os riscos ocupacionais associados, como o sedentarismo, os problemas ergonômicos e o isolamento social. Esta abordagem ressalta a importância de políticas de saúde e bem-estar voltadas para os teletrabalhadores.

A percepção de vantagens e desvantagens depende das características do colaborador (como personalidade, flexibilidade, autonomia, competência, necessidade de socialização, postura e comprometimento com o trabalho); características do empregador (gestão, maleabilidade, valorização dos recursos humanos, meios e procedimentos); as tarefas em si (facilidade ou não de teletrabalho); características familiares (número de elementos, idade dos filhos e qualidade relacional); o domicílio (dimensão, iluminação, mobiliário, equipamentos, área exclusiva ou não para Teletrabalho); trânsito, poluição e segurança urbana; bem como consequências no relacionamento com a empresa, no trabalho e na vida pessoal (família e sociedade); isto é, um mesmo aspecto pode ser considerado tanto uma vantagem quanto uma desvantagem, dependendo do contexto global. Além disso, na realidade, o Teletrabalho apresenta uma tal diversidade de condições e características que não são possíveis conclusões consensuais. É necessário que cada instituição analise as vantagens e desvantagens da inserção do Teletrabalho e, caso decida avançar, tenha noção de quais são os fatores que podem potencializar e comprometer o sucesso do projeto. (Santos, Almeida, Lopes, Oliveira, 2020, s.p)

Oliveira e Pantoja (2021) focam nos desafios e perspectivas do teletrabalho do ponto de vista organizacional. Eles evidenciam tanto os benefícios, como a redução de custos operacionais e o aumento da produtividade, quanto as implicações potenciais para os teletrabalhadores, como a sobrecarga de trabalho e a dificuldade de manter o engajamento e a conexão com a equipe. Esta dualidade destaca a necessidade de estratégias organizacionais bem planejadas para implementar e gerir o teletrabalho de forma eficaz.

Mello (2011) traz uma perspectiva inovadora ao discutir o teletrabalho como um vetor de inclusão social e digital. Ele explora como empresas de call center e contact center têm utilizado o teletrabalho para ampliar o acesso ao mercado de trabalho para grupos vulneráveis, promovendo a inclusão social e o desenvolvimento digital. Esta abordagem ressalta o potencial transformador do teletrabalho como uma ferramenta para reduzir desigualdades e promover a inclusão.

Assim, à luz da visão de Mello (2011) sobre o teletrabalho como um motor de inclusão, é crucial examinar as premissas do contrato em regime de teletrabalho,

que desempenham um papel fundamental na formalização dessas oportunidades e na proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos nesse novo cenário.

### **3.3 Pressupostos do contrato em regime de teletrabalho**

Os fundamentos do contrato de teletrabalho constituem um elemento central na configuração dessa modalidade laboral, sendo essenciais para estabelecer as bases, direitos e responsabilidades inerentes a esta forma de trabalho. Os pressupostos do contrato em regime de teletrabalho são fundamentais para garantir uma relação de trabalho saudável, produtiva e alinhada às necessidades e expectativas de ambas as partes. A clareza, transparência e flexibilidade são elementos-chave na elaboração e gestão de contratos de teletrabalho, permitindo que empregadores e empregados aproveitem ao máximo os benefícios desta modalidade de trabalho, ao mesmo tempo em que mitigam riscos e desafios associados.

Conforme destacado por Rocha e Amador (2018), o teletrabalho não é apenas uma moda passageira, mas uma tendência robusta e crescente no cenário contemporâneo do mundo do trabalho. Esta constatação ressalta a necessidade de reconhecer e adaptar-se às transformações no ambiente laboral, onde o teletrabalho assume um papel cada vez mais relevante.

O contrato de teletrabalho é um documento fundamental que deve explicitar de forma clara e abrangente as condições e diretrizes para a realização das atividades laborais fora das dependências físicas do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação para a conexão e colaboração com a organização. Este acordo contratual deve estabelecer as bases específicas do trabalho remoto, incluindo aspectos como horários de trabalho, metas a serem alcançadas, responsabilidades do empregado e do empregador, bem como as ferramentas e recursos a serem utilizados durante a execução das tarefas.

A flexibilidade de horários é uma das vantagens atrativas do teletrabalho, porém, é imperativo que o contrato defina limites claros e acordos sobre os horários de trabalho, pausas e intervalos, a fim de garantir que o empregado consiga equilibrar suas obrigações profissionais e pessoais de maneira eficaz, promovendo assim a saúde mental e o bem-estar do trabalhador.

Não que tange aos equipamentos e recursos necessários para a realização das atividades de teletrabalho, o contrato deve estipular de forma precisa quem será responsável pelo suficiente, manutenção e custeio dos equipamentos, softwares e ferramentas essenciais, como computadores, telefones, softwares específicos, entre outros, garantindo assim uma infraestrutura adequada para a execução das tarefas remotas.

Considerando a importância da segurança da informação no contexto do teletrabalho, o contrato deve estabelecer diretrizes claras e abrangentes sobre a proteção de dados, o acesso seguro aos sistemas da empresa e as responsabilidades em caso de incidentes de segurança ou vazamentos de informações sensíveis, segurança a integridade e confidencialidade dos dados corporativos.

Apesar do teletrabalhador atuar em um ambiente não controlado diretamente pelo empregador, a empresa mantém responsabilidades em relação à saúde e segurança ocupacional do empregado. Nesse sentido, o contrato deve abordar medidas de prevenção de acidentes, ergonomia do ambiente de trabalho em casa e diretrizes para a manutenção de um ambiente seguro e saudável, protegendo a integridade física e mental do trabalhador. Além disso, é essencial que o contrato estabeleça canais de comunicação eficazes e transparentes entre o teletrabalhador e a empresa, garantindo assim a colaboração, o feedback constante e a participação ativa do empregado nas atividades da organização, mesmo à distância, promovendo a integração e o engajamento do trabalhador com a equipe e os objetivos da empresa.

Por fim, o contrato de teletrabalho deve definir critérios claros para a avaliação de desempenho, a definição de metas e objetivos, permitindo que empregador e empregado alinhem expectativas, acompanhem o progresso das atividades de forma transparente e promovam o desenvolvimento profissional do trabalhador de maneira estruturada e eficaz.

Ao explorar as condições contratuais e os desafios inerentes ao teletrabalho, o capítulo enfatizou a importância de condições claras e justas para a implementação dessa modalidade. No entanto, essa dinâmica de trabalho remoto traz implicações que vão além do âmbito contratual, destacando a necessidade de uma atenção rigorosa às normas de saúde e segurança, que assegurem o bem-estar físico e psicológico dos teletrabalhadores. Assim, o capítulo 4 aprofunda a

discussão sobre as obrigações dos trabalhadores e as consequências da (in)observância dessas normas, evidenciando a relevância de um compromisso de proteção e promoção na proteção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros.

#### **4 AS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO REGIME DE TELETRABALHO E A (IN)OBSERVÂNCIA PELO EMPREGADOR: IDENTIFICAÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E O DEVER GERAL DE COOPERAÇÃO DO EMPREGADO**

A observância das normas de saúde e segurança no teletrabalho é crucial para proteger o bem-estar e integridade dos trabalhadores, mesmo atuando fora das instalações da empresa. O contrato de teletrabalho deve definir claramente as responsabilidades e diretrizes de saúde e segurança, incluindo a colaboração do empregador.

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR17) é exemplo de regulamentação que estabelece diretrizes ergonômicas e de gestão de saúde e segurança, respectivamente. A não conformidade com essas normas pode resultar em sanções legais e impactar a reputação da empresa.

É essencial que o empregador atue de forma colaborativa no cumprimento das normas e diretrizes de saúde e segurança, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável. O descumprimento das normas de saúde e segurança no teletrabalho pode acarretar consequências jurídicas graves, destacando a importância do comprometimento e cooperação do empregador para garantir a proteção e bem-estar dos trabalhadores neste modelo de trabalho remoto.

##### **4.1 Conceito de saúde e segurança nas relações de emprego e no teletrabalho**

O conceito de saúde e segurança nas relações de trabalho tem se tornado cada vez mais central nas discussões sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, sobretudo no contexto do teletrabalho, uma modalidade que ganhou impulso durante e após a pandemia de COVID-19. O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, trouxe à tona novos desafios e oportunidades para a promoção de ambientes laborais saudáveis e seguros, principalmente à luz das condições psicossociais e ergonômicas que passaram a fazer parte da rotina de milhões de trabalhadores.

Com a pandemia, as empresas precisaram, em muitos casos, implementar rapidamente o teletrabalho como forma de garantir a continuidade de suas operações. Entretanto, essa transição, embora tenha oferecido benefícios como

flexibilidade e inclusão socioeconômica, também expôs os trabalhadores a novos riscos ocupacionais.

A saúde e a segurança no teletrabalho vão além das questões físicas e ergonômicas, abarcando aspectos psicológicos que têm se mostrado críticos. Estudos recentes indicam que fatores psicossociais, como o estresse decorrente da ausência de interações sociais presenciais e a sensação de isolamento, podem afetar de maneira significativa o bem-estar emocional dos teletrabalhadores (Severo; Barros, 2020). Pesquisas conduzidas por Severo e Barros (2020) apontam para um aumento dos casos de depressão e ansiedade entre aqueles que trabalham remotamente, resultado da combinação de longas jornadas de trabalho, a falta de separação entre a vida profissional e pessoal, e a diminuição do contato interpessoal.

Os fatores psicossociais trazem inúmeras consequências para a saúde e segurança do trabalhador, bem como para o mundo do trabalho. Além de reconhecer como doença ocupacional ou como acidente de trabalho, as doenças psíquicas não se relacionam somente com doenças como difícil estresse e depressão, mas também com inúmeras outras como, a título de exemplo, as doenças cardiovasculares ou musculares, uma vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral, apesar de ser um assunto extremamente relevante para a saúde pública e para a sociedade como um todo, o Direito do Trabalho pouco se ocupa com o seu estudo (Severo e Barros, 2020, p.45).

Além dos desafios à saúde mental, a falta de separação física entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico pode resultar na ampliação inadvertida das horas de trabalho. A dificuldade de estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer tem levado o fenômeno do *burnout*<sup>1</sup>, um tema emergente nas discussões sobre a saúde ocupacional no contexto do teletrabalho. Segundo Tostes (2023), as longas jornadas e a indisponibilidade de momentos claros de descanso comprometem o direito à desconexão, uma questão que tem sido amplamente debatida como parte dos direitos trabalhistas em diversos países, incluindo o Brasil.

Com a popularização do trabalho remoto, é obrigatório que haja uma legislação que proteja o direito dos trabalhadores à desconexão. Isso

---

<sup>1</sup>Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

significa que, após o término da jornada de trabalho, os profissionais que trabalham remotamente devem ter o direito de se desconectar completamente do trabalho, sem a pressão de estar disponível o tempo todo. Apesar de o teletrabalho ser uma tendência em crescimento, o Brasil ainda não tem uma legislação própria que proteja o direito à desconexão (Tostes 2023, p.1).

A reforma trabalhista de 2017, ao regulamentar o teletrabalho no Brasil, trouxe uma estrutura jurídica para essa modalidade, mas também suscitou preocupações quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, embora necessária em um mundo cada vez mais dinâmico, pode abrir brechas para práticas que comprometam a saúde e a segurança dos trabalhadores, como a imposição de jornadas excessivas e a falta de suporte técnico e ergonômico adequado para a realização das atividades laborais no ambiente doméstico.

Segundo Sousa e Mendes (2024), essa flexibilização das regras pode favorecer a exploração do trabalhador, especialmente se ele for submetido a pressões por maior produtividade em um ambiente inadequado para o trabalho.

As principais alterações introduzidas pela reforma incluem a regulamentação do teletrabalho, a introdução do trabalho intermitente, e a flexibilização das jornadas de trabalho. O estudo também destaca a mudança no equilíbrio de poder entre empregados e trabalhadores, com um claro favorecimento ao primeiro. Além disso, discute-se a redução na proteção ao trabalhador e os desafios enfrentados devido à diminuição das negociações coletivas e na proteção jurídica dos empregados. (Sousa e Mendes, 2024, p. 2)

Outro aspecto que ganhou relevância no contexto do teletrabalho é a privacidade e a proteção de dados pessoais. Com a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o Brasil passou a exigir das empresas uma atenção redobrada quanto à coleta, armazenamento e uso dos dados dos trabalhadores. No teletrabalho, essa questão se torna ainda mais sensível, pois os trabalhadores podem estar utilizando dispositivos pessoais e redes domésticas, o que aumenta a vulnerabilidade dos dados compartilhados no ambiente virtual.

Como destacado por Reis e Fernandes (2023), garantir a privacidade dos trabalhadores é essencial para evitar abusos e violações que possam comprometer não apenas a segurança digital, mas também o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores.

O teletrabalho, além de todos os dados que podem ser fornecidos pelo trabalhador, ainda são expostos aspectos específicos, às vezes não presentes no trabalho presencial, como a imagem do empregado, sua rotina familiar, os membros que eventualmente residam na mesma casa. Sendo assim, o empregador precisa ter cuidado ao efetuar o controle e vigilância do labor em regime de teletrabalho, pois, em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, pois, a sua proteção em face da automação também é considerado um direito fundamental social. (Reis e Fernandes, 2023, p.16)

Além dos desafios relacionados à saúde mental e à proteção de dados, há também questões práticas envolvendo a infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho de forma segura e eficiente. É responsabilidade das empresas assegurar que os trabalhadores tenham acesso a um ambiente de trabalho adequado, incluindo o fornecimento de equipamentos ergonômicos e a criação de um espaço físico que minimize os riscos à saúde.

Segundo Calson (2022), a ausência de uma infraestrutura adequada pode agravar problemas de saúde física, como lesões por esforço repetitivo e problemas de coluna, além de impactar negativamente a produtividade dos trabalhadores. Nesse sentido, o diálogo constante entre empregados e empregadores torna-se essencial para a construção de acordos que garantam condições de trabalho justas e saudáveis.

Embora exista um árduo e esforço de trabalho para calcular os custos fixos e variáveis envolvidos no teletrabalho, destaca-se a necessidade de que estes estejam devidamente registrados, inclusive no contrato escrito, de forma que seja garantido a necessidade de infraestrutura necessária a realização Adequada e eficiente das atividades, no entanto, é necessário que ocorra o diálogo constante entre empregador e empregado, a fim de que os acordos sejam estabelecidos e que ambas as partes sejam beneficiadas, apesar da existência de custos ao fornecimento de materiais e equipamentos para o. destacar das atividades laborais, o teletrabalho vem ganhado forças especialmente pela redução de custos relacionados à manutenção de espaços financeiros das organizações e por promover o aumento na produtividade dos colaboradores, além desses, destaca-se também a redução de viagens, economia de espaços para escritórios e estacionamentos, diminuição de faltas e licenças de colaboradores, manutenção das atividades frente a eventuais desastres, como a pandemia Covid-19 entre outras (Calson, 2022, s.p).

Por fim, a questão da desconexão é um direito que deve ser garantido aos trabalhadores em teletrabalho. Com a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto, muitos trabalhadores enfrentam a pressão de estarem sempre disponíveis, mesmo fora do horário de expediente. Tostes (2023) aponta que, para proteger a saúde mental dos trabalhadores e promover um equilíbrio saudável entre a vida

peçoal e profissional, é necessário que a legislação evolua no sentido de assegurar o direito à desconexão. Esse direito, cada vez mais debatido globalmente, visa garantir que os trabalhadores possam se desligar completamente de suas responsabilidades profissionais após o término de sua jornada de trabalho, prevenindo o *burnout* e outros problemas de saúde associados ao excesso de trabalho.

A saúde e a segurança nas relações de trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, exigem uma abordagem integrada que considere tanto as condições laborais quanto a legislação vigente e os direitos dos trabalhadores. A promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, que contemple as necessidades físicas e emocionais dos teletrabalhadores, é fundamental para garantir o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia das organizações. Para que essa transição para o teletrabalho seja bem-sucedida, é imprescindível que as empresas e os governos continuem a dialogar e a implementar políticas que protejam os trabalhadores e promovam sua saúde integral.

#### **4.2 A insalubridade e a periculosidade e sua aplicabilidade ao teletrabalhador**

A insalubridade e a periculosidade são conceitos centrais na legislação trabalhista brasileira, desenhados para assegurar que os trabalhadores estejam protegidos contra riscos que possam comprometer sua saúde física ou integridade pessoal. Esses adicionais garantem uma compensação financeira para aqueles que são expostos a agentes nocivos ou condições de perigo acentuado em suas atividades laborais. Tradicionalmente, esses conceitos foram moldados em torno do trabalho presencial, em ambientes como fábricas, obras, hospitais ou outros locais onde a exposição a fatores de risco é mais evidente. No entanto, com a crescente adoção do teletrabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, surgem novos desafios na aplicação desses conceitos, exigindo uma reavaliação das condições laborais e da legislação vigente.

A insalubridade, conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), se refere à exposição contínua do trabalhador a agentes nocivos, tais como ruído, calor, frio, radiações, produtos químicos ou biológicos, acima dos limites de tolerância definidos pelas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. No entanto, a aplicação desse conceito ao teletrabalho traz à tona uma

série de complexidades. Diferentemente do ambiente de trabalho presencial, o teletrabalhador geralmente opera em um espaço doméstico, o que diminui a exposição a muitos dos agentes insalubres típicos de indústrias, laboratórios ou canteiros de obras.

Apesar disso, o teletrabalho não está completamente isento de fatores insalubres. Embora a exposição a agentes químicos ou biológicos seja menos provável, outros tipos de riscos podem surgir, especialmente relacionados à ergonomia. O uso inadequado de mobiliário e equipamentos, a falta de pausas regulares e a má postura podem gerar condições insalubres, levando a doenças ocupacionais, como lesões por esforço repetitivo (LER/DORT), dores crônicas e fadiga ocular. De acordo com Bridi (2024), a ausência de orientação ergonômica adequada por parte das empresas, aliada à falta de um ambiente de trabalho projetado para proteger a saúde física do trabalhador, pode agravar esses problemas.

Ademais, há um debate emergente sobre os fatores psicossociais que afetam os teletrabalhadores. A insalubridade tradicionalmente se refere a elementos físicos, mas no contexto do teletrabalho, o impacto de fatores como a solidão, o isolamento social, a falta de suporte emocional e a intensificação do trabalho não pode ser ignorado.

Ribeiro (2024) observa que o teletrabalho pode provocar uma deterioração na saúde mental, levando ao surgimento de condições como estresse, ansiedade, depressão e esgotamento emocional. Embora esses aspectos não se enquadrem de maneira direta na definição clássica de insalubridade, é essencial que sejam considerados na avaliação das condições de trabalho adversas que afetam a saúde do teletrabalhador.

O adicional de periculosidade é assegurado aos trabalhadores que realizam atividades perigosas, que os expõem a risco acentuado de morte ou lesões graves, como o contato com explosivos, inflamáveis, energia elétrica em alta tensão ou atividades que envolvam segurança pessoal ou patrimonial. Na modalidade de teletrabalho, a caracterização de periculosidade é ainda mais desafiadora. A maioria dos teletrabalhadores atua em funções administrativas, utilizando computadores e outros dispositivos eletrônicos, sem exposição direta a esses agentes de risco.

No entanto, existem alguns aspectos do teletrabalho que podem levantar discussões sobre a periculosidade. Por exemplo, em profissões em que o

teletrabalhador lida com dados sensíveis ou realiza atividades que envolvem segurança da informação, pode haver riscos de ataques cibernéticos, violação de dados e invasões digitais (Souza, 2023). Embora a legislação brasileira ainda não considere esses fatores como periculosidade, o crescimento das ameaças cibernéticas no contexto do trabalho remoto sugere que a definição de periculosidade poderia ser expandida para abranger esses riscos emergentes (Sousa, 2023).

Além disso, em casos excepcionais, como o de profissionais que precisam manusear equipamentos perigosos ou lidar com materiais inflamáveis em um ambiente de teletrabalho específico, pode haver a possibilidade de se considerar a periculosidade. No entanto, esses casos são raros e geralmente não se aplicam à grande maioria dos teletrabalhadores, que realizam atividades de escritório a partir de suas residências.

A legislação trabalhista brasileira, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, reconheceu formalmente o teletrabalho, incluindo-o no arcabouço jurídico da CLT. Contudo, essa regulamentação ainda é superficial no que diz respeito à aplicação dos conceitos de insalubridade e periculosidade. A Lei 13.467/17 estabelece que o teletrabalho é uma modalidade distinta, mas não aborda detalhadamente as especificidades quanto à saúde e segurança do trabalhador remoto.

Kohler e Gehelen (2023) destaca que a ausência de uma regulamentação clara deixa os teletrabalhadores vulneráveis, uma vez que não há diretrizes objetivas para avaliar se as condições de trabalho a que estão expostos podem ser classificadas como insalubres ou perigosas. A legislação atual prevê que a caracterização de insalubridade e periculosidade depende de laudos técnicos realizados por peritos, o que se torna mais difícil no caso do teletrabalho, onde o ambiente de trabalho é domiciliar e de difícil fiscalização.

Além disso, apresenta-se as formalidades do contrato de trabalho, analisando aspectos que favorecem e desfavorecem este meio pela visão do empregador e empregador, cabendo também analisar a perspectiva de aparatos tecnológicos e as disposições relacionadas à segurança e à saúde do teletrabalhador. No que tange à metodologia, foram utilizados os métodos bibliográficos, dedutivos e explicativos, além de pesquisas em leis e na Constituição. Com base no presente estudo, vê-se que o instituto do teletrabalho ainda apresenta omissões em diversas áreas de sua atuação (Kohler e Gehelen 2023, s.p).

Essa lacuna legislativa também impede que as empresas ofereçam suporte adequado em termos de saúde e segurança para seus teletrabalhadores. A falta de regulamentação sobre a obrigação de fornecer mobiliário ergonômico e de realizar avaliações periódicas de saúde, por exemplo, é uma questão que precisa ser enfrentada. Embora algumas empresas já estejam investindo em treinamentos e orientações sobre ergonomia e pausas laborais, essas iniciativas ainda dependem da boa vontade do empregador, não sendo exigências legais claramente definidas.

Os riscos psicossociais, amplamente documentados em estudos sobre o teletrabalho, são um tema que demanda atenção urgente. Conforme apontado por Antunes (2023), o teletrabalho pode resultar em isolamento, estresse e esgotamento emocional, especialmente em situações em que há excesso de demanda ou falta de separação entre a vida pessoal e profissional. Tais riscos, embora não sejam tradicionalmente considerados insalubres ou perigosos, configuram um novo cenário de vulnerabilidades para o trabalhador.

A legislação trabalhista, portanto, precisa evoluir para contemplar esses novos desafios. O bem-estar do teletrabalhador deve ser assegurado com políticas que considerem tanto os riscos físicos quanto os psicológicos. A implementação de políticas de desconexão, que garantam ao trabalhador o direito de desligar-se completamente do trabalho após o expediente, é uma das medidas que poderiam mitigar esses riscos (Afonso, 2021). Da mesma forma, a promoção de programas de saúde mental, incluindo suporte psicológico e linhas de apoio para trabalhadores remotos, pode ser um passo importante na promoção de um ambiente de trabalho saudável.

A insalubridade e a periculosidade no teletrabalho requerem uma abordagem mais ampla e atualizada, considerando não apenas os riscos físicos, mas também os psicossociais e ergonômicos que emergem nessa nova realidade laboral. Embora a legislação trabalhista brasileira tenha avançado ao regulamentar o teletrabalho, ainda existem lacunas significativas no que diz respeito à proteção dos direitos de saúde e segurança dos teletrabalhadores. A insalubridade e a periculosidade, conforme definidos pela CLT, não contemplam adequadamente os desafios modernos enfrentados pelos trabalhadores remotos, o que demanda uma revisão das normas e uma maior atenção à saúde mental e ao bem-estar do teletrabalhador. Portanto, é essencial que políticas públicas e empresariais evoluam para garantir

que o teletrabalho seja uma modalidade segura, saudável e sustentável para todos os envolvidos.

### **4.3 A responsabilidade do empregador e o dever geral de cooperação**

A responsabilidade do empregador no contexto do teletrabalho emerge como um tema de crescente relevância, especialmente à luz das mudanças substanciais trazidas pela pandemia de COVID-19. O teletrabalho, entendido como a prestação de serviços fora das dependências da empresa, mediada por tecnologias de informação e comunicação, impõe uma série de obrigações legais e éticas ao empregador. Estas obrigações são particularmente críticas no que se referem à saúde e segurança dos trabalhadores, conforme destacado por Berwanger (2024).

Embora a legislação brasileira tenha avançado na regulamentação do teletrabalho, ainda persiste uma série de lacunas, especialmente no que toca à proteção específica dos teletrabalhadores. Muitas vezes, esses trabalhadores permanecem desprotegidos em relação ao controle de jornada e às condições de trabalho, o que levanta preocupações sobre seus direitos e do bem-estar geral. Berwanger (2024) aponta para a necessidade urgente de uma revisão dessas lacunas legais, que podem deixar os teletrabalhadores vulneráveis em um cenário já desafiador.

Um dos princípios fundamentais que regem as relações de trabalho é o dever geral de cooperação, que exige a colaboração mútua entre empregador e empregado na criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável (Ferreira; Galvão, 2022). Essa cooperação é especialmente importante no contexto do teletrabalho, onde as condições podem ser propícias ao agravamento de riscos à saúde mental e física. Fatores como o isolamento social e a falta de supervisão adequada podem ampliar os riscos, conforme recomendado por Ferreira e Galvão (2022).

A literatura atual evidencia que a escassez de interação social e a possível intensificação da carga de trabalho têm uma capacidade de induzir problemas de saúde mental, incluindo estresse e ansiedade. Isso destaca ainda mais a necessidade de um compromisso ativo por parte do empregador em garantias de condições de trabalho, conforme ressaltado por Lima (2023). Portanto, a responsabilidade do empregador vai além do cumprimento das normas básicas de

saúde e segurança; ela se estende à implementação de políticas robustas que promovam a saúde mental e garantam que os trabalhadores tenham acesso a recursos e suporte adequados (Silva, 2023).

Não é demais reforçar que o assédio moral viola os direitos da personalidade, razão pela qual frisa-se que da sua lesão pode resultar responsabilização ao empregador, inclusive na esfera criminal. Ora, é que se atingindo atributos da personalidade, tais como a honra e a imagem, a vítima pode ser tutelada pela lei penal, a exemplo dos delitos de calúnia, difamação e injúria. Salienta-se, no entanto, que devido à dependência do empregado diante do empregador, principalmente financeira, associada ao temor de represálias, inviabiliza-se sobremaneira a formulação de denúncias acerca da situação de assédio. Da mesma forma, obstaculiza o trabalhador a optar pela rescisão indireta, implicando a continuidade da conduta abusiva. (Silva, Takeshita, 2023, p.18).

A negligência em cumprir essas normas pode acarretar consequências jurídicas graves, incluindo ações por danos morais e materiais, além de possíveis avaliações administrativas (Silva, 2023). Assim, a responsabilidade do empregador no regime de teletrabalho não se resume apenas ao cumprimento das obrigações legais, mas também se amplia para a promoção de um ambiente de trabalho que favorece a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores.

Em resumo, a responsabilidade do empregador no regime de teletrabalho é complexa e multifacetada, envolvendo não apenas a observância rigorosa das normas de saúde e segurança, mas também a promoção de um dever geral de cooperação. Essa cooperação é vital para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que suas condições de trabalho sejam adequadas, minimizando os riscos à saúde e à segurança. Deste modo, um compromisso genuíno do empregador com o bem-estar dos teletrabalhadores não apenas fortalece a relação de trabalho, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e saudável.

## 5 CONCLUSÃO

O teletrabalho, como modalidade que vem modificando profundamente as dinâmicas tradicionais das relações laborais, trouxe uma série de benefícios inegáveis que alteram de forma determinante o cenário do trabalho contemporâneo. Entre esses benefícios, destacam-se a flexibilidade que ele proporciona aos trabalhadores, a autonomia para organizar uma jornada de trabalho de maneira mais eficiente, e a possibilidade de uma maior conciliação entre as demandas da vida profissional e pessoal. Ao eliminar a necessidade de deslocamentos diários e permitir que as atividades laborais sejam realizadas em ambientes diferentes do escritório tradicional, o teletrabalho oferece uma resposta eficaz a muitas das demandas modernas, especialmente no contexto de um mundo cada vez mais globalizado e digitalizado.

No entanto, apesar dessas vantagens substanciais, a adoção generalizada do teletrabalho também trouxe à tona uma série de desafios e problemas que precisam ser resolvidos. Em particular, a questão da saúde e segurança dos trabalhadores assume um papel central nesse debate. Uma análise realizada ao longo deste estudo evidenciou que, embora o teletrabalho possa promover melhores condições de trabalho para muitos profissionais, a sua implementação exige uma regulamentação clara e específica, que considere como particularidades dessa modalidade. A ausência de um marco regulatório abrangente pode expor os trabalhadores a condições precárias, especialmente no que diz respeito à ergonomia dos postos de trabalho, à sobrecarga de trabalho e aos impactos psicossociais decorrentes do isolamento prolongado.

Nesse sentido, é imperativo que haja uma cooperação estreita e eficaz entre trabalhadores e empregadores. Essa colaboração é fundamental para garantir que o ambiente de trabalho remoto não seja apenas funcional, mas também seguro e adaptado às necessidades individuais de cada profissional. A responsabilidade das empresas em garantir que seus teletrabalhadores tenham condições adequadas para desempenhar suas funções, seja através do equipamento ergonômico adequado ou da promoção de políticas que previnam o burnout e outros problemas de saúde mental, é uma questão de suma importância. Além disso, deve-se garantir que uma jornada de trabalho remota seja regulada de forma a respeitar o direito dos trabalhadores ao descanso e à desconexão.

A falta de uma fiscalização robusta e de uma regulamentação específica para o teletrabalho pode abrir espaço para a exploração, resultando em jornadas excessivas, desrespeito aos limites de horário e uma sensação constante de “disponibilidade” por parte dos trabalhadores. A questão da desconexão, em particular, merece atenção especial, visto que o teletrabalho, ao permitir uma maior flexibilidade temporal, também corre o risco de desestruturar os limites entre a vida pessoal e a profissional, comprometendo o bem-estar dos trabalhadores. Assim, é essencial que as empresas desenvolvam políticas de teletrabalho claras, justas e continuamente revisadas, de modo a equilibrar os interesses econômicos e a produtividade com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante dessas constatações, fica evidente que a promoção de um teletrabalho saudável e sustentável depende de um diálogo contínuo e construtivo entre todos os envolvidos. Esse diálogo deve focar na criação de ambientes laborais que não apenas otimizem a produtividade, mas que também respeitem e assegurem os direitos trabalhistas, incluindo aqueles relacionados à saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Assim, uma regulamentação adequada do teletrabalho, aliada a uma cooperação sólida entre trabalhadores e empregadores, torna-se fundamental para garantir que essa modalidade de trabalho não resulte em precarização, mas, ao contrário, em um avanço significativo para o futuro das relações laborais.

Portanto, as considerações levantadas ao longo deste estudo reforçam a necessidade de um compromisso contínuo por parte das empresas, dos legisladores e dos próprios trabalhadores, no sentido de promover um teletrabalho que, além de produtivo, seja seguro, digno e respeite os direitos fundamentais de todos os envolvidos. Dessa forma, é possível garantir que o teletrabalho, em vez de ser uma resposta apenas temporária às crises contemporâneas, como a pandemia, se estabeleça como uma modalidade laboral eficiente e justa no cenário global.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Evelise Dias; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; SANTOS, Marta; FISCHER, Frida Marina. **A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia.**2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nMm7gbdnCWH55VpvdvyV3JS/>. Acesso em 16 ago 2024.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.**2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGcbSRM/>. Acesso em 12 ago 2024.
- BRANCO, Anselmo Lázaro. **Revoluções industriais - Primeira, segunda e terceira revoluções.** Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/geografia/revolucoes-industriais-primeira-segunda-e-terceira-revolucoes.htm>. Acesso em 04 abr 2024.
- BRASIL, lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Brasília, DF: Presidência da República.
- BRIDI, Maria Aparecida; TROPIA, Patricia Vieira; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19.**2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7QPdCbKw7MmvgccM4dJRxCp/#>. Acesso em 01 set 2024.
- BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda. **TELETRABALHO: O EQUÍVOCO DA SEDUÇÃO, A REALIDADE POR TRÁS DO VÉU,** 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1447/pdf>. Acesso em 27 jun 2024.
- CALSON, Wangles; OLIVEIRA, Narcisio Rios; ARAUJO, Catherine Oliveira de; NASCIMENTO, Grazielly Teodosio. **TELETRABALHO E A GESTÃO DE CUSTOS DOS EMPREGADOS AS ORGANIZAÇÕES EMPREGADORAS.**2022. Disponível em: <https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/453>. Acesso em: 01 set. 2024.
- CHIBANA, B. Tomomi, ORPINELLI, C., GOULART JUNIOR, E., & FERRARI CARDOSO, H. **A IMPORTÂNCIA DA CULTURA DE PROMOÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM TEMPOS DE E PÓS-COVID-19.** 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022028>. Acesso em 20 jun 2024.
- DA SILVA, L. M. M.; TAKESHITA, L. M. A. **Assédio moral vertical descendente em trabalhadores de grupo de risco para a Covid-19 e a responsabilidade do empregador.** 2023. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/12125>. Acesso em: 02 out 2024.
- DOS SANTOS SILVA, Laediany. **Dissertação de Mestrado: TRABALHO REMOTO NO PERÍODO PANDÊMICO: da implantação à percepção dos técnicos-administrativos na UFPB.** Disponível em:

[https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/24244/1/LaedianyDosSantosDaSilva\\_Dissert.pdf](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/24244/1/LaedianyDosSantosDaSilva_Dissert.pdf). Acesso em 9 de setembro de 2023.

DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/704585038>. Acesso em: 12 ago 2024.

Equipe Mais Retorno. **Trabalho assalariado: saiba o que é e como funciona**. Disponível em: <https://maisretorno.com/porta1/terms/t/trabalho-assalariado>. Acesso em: 30 mar 2024.

FACHINI, Tiago. **Teletrabalho: entenda como funciona na Nova CLT**. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/>. Acesso em: 10 abr 2024

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras**. 2020. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70553>. Acesso em 26 abr 2024.

FONSECA, Carolina. **É devido adicional de periculosidade e insalubridade no teletrabalho?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/e-devido-adicional-de-periculosidade-e-insalubridade-no-teletrabalho/1235374480>. Acesso em: 12 ago 2024.

FONTANA, C. P. **A EVOLUÇÃO DO TRABALHO: DA PRÉ-HISTÓRIA ATÉ AO TELETRABALHO**. 2020. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i7.1759>. Acesso em: 30 mar 2024

FREIRE DA SILVA CEZARIO, Priscila. **Dissertação de Mestrado: Saúde e Segurança do Trabalhador**. 2019. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-150107/publico/9740746\\_Dissertacao\\_Original.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-150107/publico/9740746_Dissertacao_Original.pdf). Acesso em: 10 de setembro de 2023.

GEHELEN, Maristela Heinen; KOHLER, Vinicius William. **Teletrabalho e os direitos do trabalhador**. 2023. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/373531825\\_Teletrabalho\\_e\\_os\\_direitos\\_do\\_trabalhador](https://www.researchgate.net/publication/373531825_Teletrabalho_e_os_direitos_do_trabalhador). Acesso em 10 out 2024.

LEITE, Ana Luiza; DA CUNHA LEMOS, Dannyela; ALDIR SCHNEIDER, Wilnei. **TELETRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA INTERNACIONAL**. 2019. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/42743>. Acesso em: 12 out 2024.

MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. Tese

(Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.  
doi:10.11606/T.12.2011.tde-16082011-154156. Acesso em 18 abr 2024.

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. **Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa**. 2021. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/e9538>. Acesso em: 25 jun. 2024.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. **QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DE UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA**. 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975>. Acesso em: 12 jun 2024.

PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 04 abr 2024.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloisa Aparecida; LUCCA, Sergio Roberto de; IGUTI, Aparecida Mari. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?lang=pt#>. Acesso em 27 jun 2024.

REIS, N. A. L., & FERNANDES, S. R. T. (2023). **PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS DO EMPREGADO: A INCIDÊNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO TELETRABALHO**. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i5.9662>. Acesso em 08 out 2024.

ROCHA, C. T. M. da, & AMADOR, F. S. (2018). **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17 jun 2024.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. 2011. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/98921>. Acesso em 09 ago 2024.

SANTOS, Mônica; ALMEIDA, Armando; LOPES, Catarina; OLIVEIRA, Tiago. **Teletrabalho na perspectiva da Saúde Ocupacional**. 2020. Disponível em: <https://www.rpso.pt/teletrabalho-na-perspectiva-da-saude-ocupacional/>. Acesso em 14 abr 2024.

SANTOS, Silvio Aparecido, KUNIYOSHI, Marcio Shoiti, GASPAR, Marcos Antonio, KUBO, Edson Keyso de Miranda. **Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center**. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/reaufsm/article/view/8794/pdf>. Acesso em 20 jun 2024.

SCHWAB, Klaus. **A QUARTA REVOLUCAO INDUSTRIAL**. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4212041/mod\\_folder/content/0/Schwab%20%282016%29%20A%20quarta%20revolucao%20industrial.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4212041/mod_folder/content/0/Schwab%20%282016%29%20A%20quarta%20revolucao%20industrial.pdf). Acesso em 04 abr 2024.

SEVERO, Valdete Souto; BARROS, Isabela Pimentel de. **Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19**. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/amaxi/Downloads/4+LABORARE+-+Trabalho+e+Sa%C3%BAde+Emocional+em+tempos+de+COVID-19.pdf>. Acesso em 05 out 2024.

SILVA, L. M. M., & TAKESHITA, L. M. A. (2023). **Assédio moral vertical descendente em trabalhadores de grupo de risco para a Covid-19 e a responsabilidade do empregador**. *Revista Direito Em Debates*. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2023.60.12125>. Acesso em 15 set 2024.

SOUSA, C. V. D. S., & MENDES, R. A. (2024). **A REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**. *Revista Acadêmica Online*. Disponível em: <https://doi.org/10.36238/2359-5787.2024.v10n51.138>. Acesso em 08 out 2024.

SOUSA, Carlos Vitor Dos Santos; MENDES, Rosyvânia Araújo. **A REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**. 2022. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/138>. Acesso em: 23 set 2024.

TOSTES, L. V., MARINHO, N. S., LESSA, P. R. M., & RESGALA JÚNIOR, R. M. (2023). **A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NA ERA DIGITAL: O DIREITO A DESCONEXÃO**. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*. Disponível em <https://doi.org/10.51891/rease.v9i10.11571>. Acesso em 08 out 2024

TOSTES, Luisa Verdan; MARINHO, Naira Silva; LESSA, Paulo Rubens Magacho; RESGALA JÚNIOR, Renato Marcelo. **A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NA ERA DIGITAL: O DIREITO A DESCONEXÃO**. 2023. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11571>. Acesso em: 23 set 2024.

TST. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 10 abr 2024

WILHELM BERWANGER, Jane Lúcia; VASCONCELOS FILHO, Oton Albuquerque de; CAMELO, Lahys de Lima. **Manifestações do Mundo Vuca no contexto pandêmico e as consequências físicas e mentais em teletrabalhadores do setor privado**. 2023. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/15783>. Acesso em: 10 out. 2024.