

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

LIZIANE PAIXAO SILVA OLIVEIRA

SINARA LACERDA ANDRADE CALOCHE

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-185-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejetização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizzera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Moraes

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejetização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejetização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.^a Dr.^a Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.^a Dr.^a Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.^a Dr.^a Sinara Lacerda Andrade Caloche

**TELETRABALHO: DA EMERGÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19 AO
MOMENTO PÓS PANDEMIA, NECESSIDADE DE (RE)CONFIGURAÇÃO
JURÍDICO-SOCIAL NO BRASIL**

**TELEWORK: FROM THE EMERGENCE OF THE COVID-19 PANDEMIC TO THE
POST-PANDEMIC MOMENT, THE NEED FOR LEGAL AND SOCIAL (RE)
CONFIGURATION IN BRAZIL**

Júlia Mesquita Ferreira ¹
Lais Faleiros Furuya ²
Iara Marthos Águila ³

Resumo

O presente artigo analisa a (re)configuração jurídico-social do teletrabalho no Brasil a partir do cenário instaurado pela pandemia da Covid-19, com especial atenção à transição do modelo emergencial para o modelo pós-pandemia, na direção de um modelo híbrido de teletrabalho. O objetivo é compreender como as relações de trabalho foram impactadas e transformadas pelas exigências sanitárias e, posteriormente, pela consolidação de novas formas de organização laboral e adoção do teletrabalho híbrido, mesclando dias de trabalho remoto e dias de trabalho no estabelecimento do empregador. Além das questões jurídicas que envolvem o teletrabalho o artigo também aborda os desafios sociais para a consolidação de modelos flexíveis no contexto do trabalho híbrido, bem como o papel desta modalidade de organização laboral no trabalho das mulheres e pessoas com deficiência. A pesquisa problematiza as desigualdades estruturais acentuadas no contexto pandêmico, especialmente no que se refere às questões de gênero e à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho via teletrabalho. O estudo adota metodologia fenomenológica, buscando, portanto, expor a temática e fomentar a discussão acadêmica no ambiente jurídico.

Palavras-chave: Teletrabalho, Pandemia da covid-19, Reestruturação do trabalho, Proteção dos trabalhadores, Inclusão de trabalhadores

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the legal and social (re)configuration of teleworking in Brazil based on the scenario established by the Covid-19 pandemic, with special attention to the transition

¹ Mestranda em Direito (Políticas Públicas de Desenvolvimento e Efetividade do Direito) no PPGD/FDF. Advogada no Fidalgo Pustrelo Advogados. Pós-Graduada em Direito Previdenciário.

² Mestranda pela Faculdade de Direito de Franca, em Políticas Públicas de Desenvolvimento e Efetividade do Direito. Integrante do Grupo de Pesquisa DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E TECNOLOGIA devidamente certificado pelo CNPQ.

³ Doutora em Direito pela Fadisp (2020). Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - Unesp (1998). Graduada em Direito pela Unesp (1990).

from the emergency model to the post-pandemic model, in the direction of a hybrid teleworking model. The aim is to understand how labour relations have been impacted and transformed by health requirements and, subsequently, by the consolidation of new forms of work organization and the adoption of hybrid teleworking, mixing remote working days and working days at the employer's establishment. In addition to the legal issues surrounding teleworking, the article also addresses the social challenges of consolidating flexible models in the context of hybrid work, as well as the role of this type of work organization in the work of women and people with disabilities. The research problematizes the structural inequalities accentuated in the pandemic context, especially with regard to gender issues and the inclusion of people with disabilities (PWDs) in the labor market via teleworking. The study adopts a phenomenological methodology, thus seeking to expose the issue and encourage academic discussion in the legal environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Covid-19 pandemic, Restructuring of work, Protection of workers, Inclusion of workers

1 INTRODUÇÃO

Teletrabalho, também denominado trabalho remoto, é caracterizado pela prestação de serviços fora do estabelecimento do empregador, com o uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Desse modo, o teletrabalho consegue abranger quantidade significativa de atividades e empregados que as desenvolvem em variados segmentos econômicos.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde a Reforma Trabalhista de 2017, expressa na Lei nº 13.467/2017, já contemplasse o teletrabalho, a sua aplicação até então era incipiente e restrita a setores específicos da economia.

O cenário do teletrabalho e sua aplicação foram profundamente modificados com a pandemia da Covid-19. O que era inicialmente um fator de saúde pública, com exigência de isolamento social e necessidade de retirar os trabalhadores de dentro das empresas e do convívio coletivo, refletiu de modo intenso no mundo do trabalho e operou uma inflexão sem precedentes nas formas de organização do trabalho. A partir de então, houve a adoção em larga escala do teletrabalho, não apenas como medida emergencial para assegurar a continuidade das atividades econômicas em época de pandemia, mas também como alternativa para o modo de prestação de serviços.

A transição abrupta no modo de estruturação do trabalho, inicialmente motivada pela pandemia da Covid-19 e necessidade de preservar a saúde pública, revelou a viabilidade tecnológica da modalidade de trabalho em referência, mas, por outro lado, revelou também vulnerabilidade dos teletrabalhadores decorrentes das especificidades do teletrabalho.

Ultrapassado o momento de emergência sanitária o trabalho remoto continuou a ser adotado por empresas e seus empregados, muitas vezes mantendo as mesmas condições de trabalho improvisadas para atender a situação de emergência, sem planejamento adequado, regulamentação ou suporte técnico, com implicação no espaço de trabalho, móveis inadequados e aumento de custos com equipamentos de trabalho.

Em tempos pós-pandêmicos o teletrabalho caminha para um modelo híbrido, mesclando dias trabalhados de forma remota e outros trabalhados no estabelecimento do empregador, de modo a acomodar interesses e benefícios tanto para o setor econômico como para os trabalhadores, sendo que para muitos deles o teletrabalho representa maior flexibilidade de locomoção e horário. Enquanto as empresas concentram sua atenção na produtividade, independentemente da economia com estrutura física que o trabalho remoto pode representar.

A adoção do modelo de teletrabalho, ainda que de forma híbrida, apresenta desafios a serem debatidos e resolvidos. Dentre as diferentes facetas desafiadoras desta modalidade de organização laboral, a presente pesquisa se detém a questão de gênero, no sentido de que as mulheres no teletrabalho tem mais dificuldade de separar atividades profissionais e atividades de cuidado familiar, por conseguinte, com sobrecarga que pode comprometer a saúde mental.

Outro desafio tratado neste artigo é a possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Se por um lado o trabalho remoto pode ser ferramenta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, pode também majorar a discriminação de direitos trabalhistas das mesmas, sobretudo valor da remuneração. O mesmo risco é detectado no caso de trabalho das mulheres.

O teletrabalho, embora acolhido por grande parte dos setores produtivos, carece de uma regulação jurídica sistematizada que enfrente os desafios da proteção à saúde mental dos trabalhadores, da efetivação de direitos fundamentais e da inclusão de minorias.

Neste contexto, a presente pesquisa se restringe às relações de trabalho no Brasil e tem por objetivo geral estudar e analisar a transição do modelo emergencial de teletrabalho para o modelo pós-pandemia da Covid-19, destacando os impactos jurídicos e sociais dessa transformação nas relações laborais. A pesquisa busca também identificar os desafios da regulação jurídica do teletrabalho, considerando as condições de desigualdade de gênero e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Busca-se responder à seguinte indagação: quais os impactos jurídicos e sociais do teletrabalho emergencial e de sua transição para o modelo pós-pandemia nas relações laborais brasileiras, e quais os desafios que ainda se impõem à sua efetiva regulação?

Segundo Beuren e Raupp (2013), os delineamentos exercem um papel fundamental nos procedimentos metodológicos da pesquisa científica, pois consistem em planos e estruturas organizadas que buscam fornecer respostas aos problemas investigados. Dessa forma, uma vez definido o objetivo a ser alcançado com esta pesquisa é justificada sua realização, torna-se necessário explicitar o método que será adotado para sua condução.

Adota-se o método fenomenológico, com o intuito de compreender a (re)configuração do teletrabalho tal como se apresenta na realidade, focando nas percepções e experiências dos trabalhadores e empregadores nesse novo arranjo laboral. A pesquisa tem caráter exploratório, pois visa aprofundar a compreensão do fenômeno da transição do teletrabalho, contextualizando-o nas mudanças legais e sociais ocorridas após a pandemia.

A metodologia se baseia principalmente na pesquisa bibliográfica, utilizando-se de materiais já publicados, como artigos científicos, livros e teses.

Para tanto, o trabalho será estruturado em três seções principais: a primeira abordará a evolução do teletrabalho no Brasil, discutindo as mudanças normativas, os marcos legais e a aplicação do teletrabalho. Após serão analisadas as desigualdades e inclusões no contexto do teletrabalho. Por fim, pretende-se expor as perspectivas futuras sobre o tema.

2 DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO AOS TEMPOS PÓS PANDÊMICO

No presente tópico é contextualizada a origem do trabalho à distância, fora do estabelecimento do empregador, antes da concepção moderna do teletrabalho.

Ainda que não haja um marco exato para o início do trabalho remoto, é possível identificar suas primeiras manifestações na Idade Média, principalmente com as corporações de ofício no século XII, nas quais o trabalho era realizado em casas ou oficinas particulares. Durante o feudalismo, a produção doméstica era essencial para a subsistência das famílias, evidenciando o trabalho em domicílio como forma embrionária do teletrabalho (Coelho e Belmonte, 2022, p. 142).

Na Primeira Revolução Industrial, a centralização do trabalho em fábricas eliminou temporariamente a possibilidade de trabalho descentralizado. Com o advento do telégrafo, em 1857, iniciou-se uma reorganização comunicacional que permitiu experiências iniciais de gestão remota de tarefas, como demonstrado na gestão ferroviária liderada por John Edgar Thomson (Coelho e Belmonte, 2022, p. 142).

A Terceira Revolução Industrial, no século XX, marca um novo ponto de inflexão com o surgimento de tecnologias de informação e comunicação (TICs), como computadores e celulares, os quais prepararam o terreno para o teletrabalho contemporâneo. Ademais, a Quarta Revolução Industrial, já no século XXI, consolidou essa modalidade, especialmente durante a pandemia de COVID-19, como alternativa à continuidade produtiva com segurança sanitária (Coelho e Belmonte, 2022, p. 142).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define teletrabalho como aquele exercido fora das instalações da entidade empregadora com o uso de TICs, conceito incorporado no ordenamento jurídico brasileiro a partir da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº

13.467/2017), especialmente nos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 2025).

O artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação dada pela Lei nº 14.442/2022, equipara as expressões "teletrabalho" e "trabalho remoto", conceituando-os como a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TICs), desde que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Embora o *home office* não seja tecnicamente sinônimo de teletrabalho, pois nem sempre envolve o uso intensivo de TICs nem segue a mesma dinâmica, na prática, a maioria das atividades de teletrabalho ocorre na residência do empregado, razão pela qual o termo "home office" passou a ser amplamente utilizado para designar essa modalidade de prestação de serviços. Assim, é importante considerar a atualização legislativa promovida pela Lei nº 14.442/2022, especificamente do parágrafo 1º do artigo 75-B, para a correta interpretação e aplicação do regime jurídico do teletrabalho.

Neste sentido, a ausência de controle de jornada é regra no teletrabalho, conforme artigo 62, III da CLT. Entretanto, há exceções quando o empregador consegue efetuar controle indireto ou direto da jornada por meios tecnológicos. O custeio de equipamentos e despesas é disciplinado pelo artigo 75-D, que determina a necessidade de estipulação contratual.

A pandemia de Covid-19 acelerou a adoção do teletrabalho no Brasil, inicialmente como uma medida emergencial para garantir a continuidade das atividades durante o distanciamento social. Embora o teletrabalho não fosse uma novidade, a crise sanitária obrigou empresas e trabalhadores a se adaptarem rapidamente a esse novo modelo, evidenciando desigualdades de acesso à infraestrutura tecnológica e agravando a sobrecarga de trabalho para muitos.

O teletrabalho emergencial, gerou desafios tanto para empregadores quanto para empregados, especialmente em relação à jornada de trabalho, fornecimento de equipamentos e proteção dos direitos trabalhistas.

De acordo com dados da PNAD/COVID-19, em novembro de 2019, cerca de 7,3 milhões de trabalhadores estavam em regime de *home office*. A maioria era composta por mulheres (57,8%), pessoas brancas (65,3%) e com ensino superior completo (76%). A faixa etária predominante era de 30 a 39 anos, concentrada principalmente na região Sudeste (58,3 %) (Góes; Martins e Nascimento, 2021, s.p.).

Esses dados revelam uma face elitizada do teletrabalho, acessível principalmente a grupos com maior capital educacional e infraestrutura tecnológica. A exigência de banda larga,

equipamentos adequados e espaço físico minimamente apropriado contribui para aprofundar desigualdades já existentes no mercado de trabalho brasileiro. Nas palavras de Coêlho e Belmonte (2022):

Contudo, foi constatado por uma boa parte de empregados que o regime de teletrabalho não é tão vantajoso como parecia. É evidente que a adoção do teletrabalho se deu de maneira não planejada e diante de um cenário pandêmico, mas podemos ressaltar num primeiro momento as vantagens e desvantagens de ser um teletrabalhador (Coêlho e Belmonte, 2022, p. 148).

No entanto, a pandemia também evidenciou a viabilidade do teletrabalho como uma forma eficaz de organização do trabalho em diversos setores, o que levou muitas empresas a reconsiderar suas políticas de trabalho após o pico da crise sanitária.

Assim, a pandemia não apenas acelerou a adoção do teletrabalho, mas também reconfigurou permanentemente o mercado de trabalho em vários países, inclusive no Brasil. Dados da Gallup mostram que metade da força de trabalho nos Estados Unidos passou a ter empregos que permitem o trabalho remoto, com a participação de trabalhadores em esquemas híbridos subindo de 32% antes da pandemia para 55% atualmente. No mesmo período, os trabalhos presenciais diminuíram de 60% para 19%, enquanto os remotos aumentaram de 8% para 26% (Yazbek, Catacci e Lammers, 2025).

Essas mudanças refletiram também no Brasil, onde a pandemia democratizou o acesso ao trabalho remoto, ampliando as possibilidades para pessoas que antes não tinham acesso a essa modalidade de trabalho (Yazbek; Catacci e Lammers, 2025).

Assim, a transição para o modelo híbrido, que mescla atividades presenciais com trabalho remoto, tem se mostrado uma alternativa promissora, com a promessa de oferecer maior flexibilidade para os trabalhadores e reduzir custos operacionais para as empresas (Teixeira, 2024, s.p). Contudo, essa mudança não está ocorrendo de forma uniforme, nem sem resistências.

Enquanto algumas empresas optaram por adotar o modelo híbrido como uma solução permanente, outras mostraram-se reticentes, preferindo retornar ao modelo presencial anterior.

Em 2025, o Banco Nubank adotou um modelo híbrido de trabalho, no qual a cada sete semanas de *home office*, uma semana de atividades presenciais é estabelecida. Esse modelo visa atrair talentos dispersos, especialmente as novas gerações, além de oferecer uma vantagem competitiva, sempre com avaliações constantes da produtividade para garantir a eficácia do modelo (G1, 2025).

No entanto, essa realidade não é compartilhada por todas as empresas, com exemplos como a Amazon, que determinou o retorno dos funcionários ao modelo presencial, e a Dell, que limitou promoções e novas oportunidades para quem permanece em regime remoto. Além disso, a tendência de retorno ao modelo presencial é observada também nos números, como aponta um levantamento da consultoria imobiliária JLL, que mostra a diminuição da taxa de vacância de imóveis comerciais em 2024, aproximando-se dos níveis pré-pandemia (G 1, 2025).

Até mesmo empresas que se destacaram durante a pandemia, como Google, Microsoft e Zoom, recuaram quanto ao trabalho remoto, reiterando a valorização do modelo presencial (Bassetti, 2025).

A resistência ao trabalho remoto ou híbrido, em muitos casos, está relacionada a diversos fatores, como a desconfiança na capacidade dos colaboradores de manterem a produtividade fora do ambiente físico da empresa, a necessidade de um controle mais rigoroso das atividades diárias e uma cultura organizacional fortemente enraizada no modelo presencial.

Para essas organizações, a adoção do modelo híbrido representa um desafio cultural significativo (compreendido como um conjunto de normas comportamentais e regras) que demanda mudanças profundas nas práticas de gestão, no uso de tecnologias e na concepção das relações de trabalho (Baker, 2021, s.p.).

Ademais, a implementação do modelo híbrido pós-pandemia tem gerado divergências quanto às responsabilidades e custos envolvidos. Muitas empresas ainda resistem a fornecer os recursos necessários para garantir que o trabalho remoto seja realizado de maneira eficaz, como o fornecimento de equipamentos adequados, conexão de internet de qualidade e suporte técnico. A jurisprudência revela a existência de decisões divergentes sobre a obrigação do empregador custear as despesas do empregado com o teletrabalho, tendo em vista que, mesmo a CLT determinar não ser obrigação do empregador e sim fruto de ajuste contratual, a alteridade prevista no art. 2º, da CLT, impõe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, de modo que, interpretação sistemática da CLT permite concluir que o empregador deve arcar com os custos do teletrabalho, sem poder repassá-los ao teletrabalhador.

Essa realidade coloca em evidência um problema central: a falta de regulamentação e a disparidade entre as empresas na adoção do modelo híbrido. Embora a legislação atual garanta a possibilidade do teletrabalho, ela não aborda de forma eficaz as novas dinâmicas que surgiram com a pandemia e reflexos pós-pandemia, como o teletrabalho híbrido, deixando uma lacuna legal que pode prejudicar os trabalhadores, especialmente aqueles que não têm acesso a condições mínimas de infraestrutura tecnológica.

Portanto, embora o teletrabalho emergencial tenha demonstrado sua eficácia durante a pandemia, a transição para o modelo híbrido após a pandemia de Covid-19 não é uma solução simples nem universal. Ela depende de uma série de fatores, incluindo a cultura organizacional das empresas, a infraestrutura disponível, e a capacidade de adaptação dos trabalhadores e empregadores às novas condições de trabalho.

Além disso, como será abordado no tópico seguinte, o modelo de teletrabalho pode acentuar a exclusão de determinados grupos no ambiente profissional, especialmente as mulheres.

3 DESIGUALDADES E INCLUSÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

Diante das transformações decorrentes do teletrabalho e da consolidação do modelo híbrido de teletrabalho, conforme discutido no tópico anterior, esta seção propõe analisar de que maneira essa nova configuração laboral tem contribuído para a reprodução ou mitigação de desigualdades estruturais no mundo do trabalho.

Assim, o teletrabalho deve ser analisado não apenas em termos de produtividade ou flexibilidade, mas também em relação às suas implicações sociais e de gênero.

Apesar de, em tese, o teletrabalho permitir maior autonomia e adaptação às necessidades individuais, mulheres continuam a enfrentar uma sobrecarga desproporcional de responsabilidades domésticas e de cuidado, fator que, quando combinado à atuação profissional em casa, pode aprofundar desigualdades de gênero. Para exemplificar o pensamento:

Não há dúvidas de que a manutenção da unidade familiar em casa é ainda uma responsabilidade que cabe fundamentalmente à mulher. Ainda são elas as mais presentes na educação dos filhos e que interrompem a carreira ou folgam quando há necessidade. Enquanto os homens compartilham maior tempo de trabalho, as mulheres não podem se descuidar do lar (Aguiar *et. al.*, 2022, s.p).

A adoção de modelos flexíveis de trabalho, como o teletrabalho, não garante, por si só, maior inclusão e melhores condições de trabalho para as mulheres. A pesquisa de Aguiar *et al.* (2022) aponta que o teletrabalho, quando desempenhado por mulheres, tende a gerar uma disponibilidade excessiva, com impactos negativos à saúde devido à dificuldade de estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional.

De forma convergente, Guarany e Moura (2024) mostram que o teletrabalho agrava desigualdades de gênero, intensificando a sobrecarga das mulheres, que acumulam responsabilidades profissionais e domésticas, com reflexos físicos, emocionais e financeiros.

A análise indica que, ao invés de promover maior equidade, o teletrabalho acabou por intensificar os efeitos da desigual divisão sexual do trabalho, comprometendo as condições de saúde e bem-estar das teletrabalhadoras (Guarany e Moura, 2024).

Além disso, a expectativa de constante disponibilidade no ambiente de teletrabalho pode agravar esse quadro. A ausência de fronteiras físicas entre trabalho e vida pessoal, típica do teletrabalho, leva muitas mulheres a estenderem suas jornadas de forma invisível, muitas vezes em horários não convencionais, o que contribui para o aumento da sensação de esgotamento e sobrecarga.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), a expansão do teletrabalho e do modelo híbrido desde a pandemia de Covid-19 acentuou desigualdades de gênero no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), especialmente em relação aos riscos psicossociais. Com base em dados do Flash Eurobarómetro, a EU-OSHA identificou que mulheres teletrabalhadoras estão mais expostas a estresse, problemas de saúde mental e outras condições relacionadas ao trabalho do que os homens, além de enfrentarem menor acesso a iniciativas institucionais voltadas à prevenção desses efeitos (Link to Leaders, 2024).

Essa desvantagem é explicada por quatro fatores principais interligados: a sobrecarga de responsabilidades domésticas, a maior dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, a menor representação feminina em cargos de decisão e a carência de políticas organizacionais sensíveis às questões de gênero. Esses dados reforçam a urgência de políticas públicas e corporativas que incorporem uma perspectiva de gênero na implementação de medidas de SST, especialmente no contexto do trabalho remoto e híbrido (Link to Leaders, 2024).

Alinhado ao exposto acima, Souto Maior (2003), esclarece que o direito à desconexão é essencial, já que a tecnologia, embora facilite o trabalho, também nos prende a ele, gerando contradições sobre nossa liberdade e dignidade.

No mesmo sentido da questão de gênero, a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no teletrabalho apresenta um grande potencial, com diversas vantagens, mas também desafios. A Lei nº 8.213/1991, complementada pelo Decreto nº 3.298/1999, estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência em proporção ao número total de empregados de cada empresa.

Todavia, para as pessoas com deficiência, que frequentemente enfrentam discriminação, paternalismo excessivo e barreiras de acessibilidade, a inserção no mercado de trabalho é essencial para o fortalecimento do sentimento de pertencimento social e para a percepção de utilidade dentro da coletividade (Melo e Goldschmidt, 2019, p. 246).

De acordo com os mesmos autores (Melo e Goldschmidt, 2019, p. 246): “O teletrabalho abre oportunidades para que as barreiras dos deslocamentos e falta de acessibilidade, em prédios públicos e privados, sejam transpostas sem maiores custos para os empregadores.”

Entretanto, a inclusão de PCDs no teletrabalho não está isenta de desafios. A principal questão que se coloca é a necessidade de garantir que a inclusão não aconteça de forma excludente, ou seja, sem criar novas barreiras, seja pela falta de acessibilidade digital e tecnológica, seja pela desigualdade na disponibilidade de recursos adaptativos adequados, seja pelo fortalecimento da exclusão social, com a clausura dos trabalhadores com deficiência em seus próprios espaços.

Nas palavras de Silva e Souza-Fukui (2022, p. 86), “são avanços e retrocessos. Se a inclusão pode ser considerada um avanço, o modo como ela acontece nos parece um retrocesso”.

A acessibilidade digital, por exemplo, envolve a adaptação das plataformas de trabalho remoto para garantir que pessoas com deficiência visual, auditiva, cognitiva ou de mobilidade possam utilizá-las de forma eficiente e sem obstáculos.

Além disso, uma das maiores dificuldades reside na desigualdade de recursos e adaptações. Nem todas as empresas estão preparadas para oferecer o suporte necessário, o que pode gerar disparidades entre os PCDs que têm acesso a recursos adequados e aqueles que não têm, criando uma verdadeira barreira à inclusão.

O governo tem se mobilizado nesse sentido, com diversos projetos de lei voltados para a promoção da inclusão de PCDs no contexto do trabalho remoto. Exemplos disso são as iniciativas legislativas que garantem o direito ao teletrabalho assistido por equipamentos específicos, como no caso dos servidores públicos com deficiência (CNJ, 2023), e a prioridade ao teletrabalho para empregados com deficiência, prevista no art. 75-F, da CLT.

Todavia, como demonstram Silva e Souza-Fukui (2024, p. 87), embora existam políticas voltadas à inclusão, elas ainda se mostram insuficientes sem a devida fiscalização e efetiva implementação: “As Políticas Públicas no campo da acessibilidade, inclusão e trabalho estão postas. Entretanto, o sistema capitalista de produção se transforma e há novas roupagens para um velho dilema – o processo inclusão/exclusão”.

Desse modo, embora o teletrabalho ofereça flexibilidade e autonomia, sua implementação pode agravar desigualdades existentes. Portanto, é urgente a adoção de políticas públicas e corporativas que promovam um ambiente de trabalho mais igualitário e que protejam a saúde mental e física dos trabalhadores, especialmente diante da crescente adoção do modelo híbrido em decorrência do desenvolvimento do teletrabalho.

O direito à desconexão e medidas adequadas de segurança e saúde no trabalho são essenciais para equilibrar os benefícios da flexibilidade com a promoção de condições igualitárias de trabalho.

Ou seja, para que o modelo híbrido de teletrabalho seja, de fato, eficaz e inclusivo, é indispensável que contemple as necessidades de todos, especialmente das mulheres e das pessoas com deficiência.

4 DESAFIOS E PERSPECTIVAS FUTURAS

Esse tópico aborda os desafios emergentes e as perspectivas futuras do teletrabalho e do modelo híbrido, refletindo sobre como as organizações e seus colaboradores têm se adaptado a essa nova realidade.

Como discutido anteriormente, a transição para o trabalho remoto trouxe benefícios claros, como a flexibilidade e a melhoria na qualidade de vida. Contudo, à medida que o modelo híbrido se consolida, surgem questões complexas, incluindo resistências à volta ao trabalho presencial e a necessidade de equilibrar os benefícios da flexibilidade com a manutenção da produtividade e da saúde mental dos colaboradores.

Logo, a exigência de retorno ao presencial pode provocar resistência tanto entre aqueles que se habituaram à autonomia proporcionada pelo trabalho remoto, quanto entre os que preferem a flexibilidade do modelo híbrido.

Segundo Guilherme Dias, CMO da Gupy, o modelo híbrido está se consolidando como a grande tendência para 2025, superando a estabilização do trabalho remoto. Ele aponta que o formato híbrido consegue equilibrar a flexibilidade desejada pelos colaboradores com a necessidade de interação presencial, essencial para promover a cultura organizacional e a inovação. Este modelo, que combina o melhor dos dois mundos, se destaca como a solução mais viável para o futuro do trabalho, especialmente com o retorno gradual ao presencial após a pandemia (Yamakami, 2024).

Este fenômeno exige que as organizações adotem estratégias cuidadosas para gerenciar a adaptação a esse novo contexto, reconhecendo as transformações culturais e gerenciais que surgiram a partir da pandemia.

Neste ínterim, Cabral; Silva e Alves ressaltam:

A ausência de leis específicas para o teletrabalho permite que práticas abusivas floresçam, como jornadas excessivas disfarçadas de flexibilidade e metas irreais impostas por meio de vigilância digital constante. Essa falta de regulamentação contribui para a escravidão digital, impedindo que os trabalhadores desconectem-se de suas obrigações (Cabral; Silva e Alves, 2025, p.21).

A análise do impacto do trabalho híbrido, especialmente no que tange à sobrecarga de responsabilidades das mulheres, evidencia que é necessário um olhar atento para as desigualdades de gênero e os impactos psicossociais que podem ser ampliados nesse novo formato de trabalho.

Nesse sentido, pode-se concluir que um dos maiores desafios que emerge com a consolidação do teletrabalho e do modelo híbrido é o fortalecimento das políticas de saúde mental no ambiente corporativo.

Segundo Vieira e Barros (2025) o cenário pós-pandêmico impõe novos desafios à gestão do trabalho remoto, sendo essencial priorizar a saúde mental dos colaboradores, com a adoção de metas realistas e práticas gerenciais mais sensíveis ao bem-estar. Os autores enfatizam que as experiências vividas durante a pandemia devem orientar o futuro do teletrabalho, demandando uma abordagem mais adaptativa e humana por parte das instituições.

A dificuldade de estabelecer limites claros entre vida profissional e pessoal no ambiente doméstico tem gerado preocupações com o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Empresas precisam se adaptar para implementar práticas eficazes de cuidado, acompanhadas de uma gestão de pessoas mais humanizada e atenta às necessidades emocionais de seus colaboradores (Alfano, 2025).

Como discutido anteriormente, a flexibilidade oferecida pelo trabalho híbrido deve ser aliada à responsabilidade social e à proteção dos direitos dos trabalhadores. A atuação coordenada entre empregadores, legisladores e a sociedade civil é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e saudável, que respeite as necessidades individuais e garanta a igualdade de condições para todos.

Este modelo deve ser sustentado por políticas públicas que promovam não apenas a flexibilidade, mas também a inclusão digital, o apoio à saúde mental e a garantia de direitos trabalhistas, criando um novo padrão de trabalho que seja tanto eficiente quanto inclusivo.

Em resumo, os desafios e as perspectivas futuras do teletrabalho e do modelo híbrido demandam uma reflexão contínua sobre as melhores práticas para equilibrar flexibilidade com equidade, inovação com inclusão e eficiência com proteção dos direitos dos trabalhadores. O sucesso na implementação desse novo padrão organizacional dependerá da capacidade de integrar esses elementos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da (re)configuração jurídico-social do teletrabalho no Brasil a partir da pandemia da Covid-19 evidencia a complexidade e a dinamicidade desse fenômeno, cujos reflexos ultrapassam o campo normativo e adentram as esferas social e econômica. A adoção do teletrabalho, inicialmente como medida emergencial, revelou-se catalisadora de transformações profundas nas relações laborais, ao mesmo tempo em que expôs e acentuou desigualdades estruturais pré-existentes.

O modelo híbrido de teletrabalho, consolidado no cenário pós-pandêmico, configura-se como resposta parcial aos desafios enfrentados durante a crise sanitária, ao propor uma reorganização mais flexível do trabalho. No entanto, ainda persiste a necessidade de uma regulamentação mais clara, eficaz e inclusiva, capaz de garantir condições equânimes de trabalho e assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O trabalho remoto para muitos trabalhadores e trabalhadoras representa maior liberdade de locomoção e otimização de tempo, no entanto, para as mulheres é maior a dificuldade de separar tempo de trabalho e tempo para atividades vinculadas aos afazeres domésticos, bem como tempo livre para a vida pessoal. O direito à desconexão para as teletrabalhadoras e proteção com sua saúde mental deve fazer parte de especial atenção de políticas públicas.

No que se refere aos empregados com deficiência o teletrabalho representa efetiva possibilidade de inclusão no mercado de trabalho, contudo pode acarretar maior exclusão social, além de aumentar os riscos à saúde física e mental destes trabalhadores. Nesse sentido, nova regulamentação do teletrabalho deve levar em consideração a situação específica das pessoas com deficiência.

A partir da metodologia fenomenológica adotada, procurou-se compreender o teletrabalho não apenas como uma categoria jurídica em transformação, mas como uma vivência concreta, marcada por percepções, experiências e realidades distintas. Tal abordagem

permitiu a construção de uma análise que reconhecesse a pluralidade das formas de inserção no mundo do trabalho contemporâneo.

Longe de encerrar o debate, este trabalho busca ampliar as reflexões sobre os rumos do teletrabalho no Brasil, reconhecendo a complexidade e a dinamicidade do tema. Em vez de oferecer conclusões definitivas, propõe-se a lançar provocações e questionamentos que estimulem o avanço de pesquisas, a formulação de políticas públicas e a adoção de práticas organizacionais mais alinhadas com os desafios contemporâneos.

Afinal, como demonstrado ao longo do estudo, o futuro do trabalho não é puramente remoto nem presencial, ele é, cada vez mais, híbrido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 47–61, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/>. Acesso em: 12 abr. 2025.

ALFANO, Débora. **Modelo híbrido e cuidados com saúde mental são heranças da pandemia no mercado de trabalho**. Band News FM, 11 mar. 2025. Disponível em: <https://www.band.uol.com.br/bandnews-fm/noticias/modelo-hibrido-e-cuidados-com-saudemental-sao-herancas-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho-202503110913>. Acesso em: 24 abr. 2025.

ANTUNES, Evelise Dias *et al.* **A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia**. Saúde e Sociedade, v. 32, n. 3, p. e220075pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nMm7gbdnCWH55VpvdvyV3JS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BAKER, Mary. **Como criar cultura no mundo do trabalho híbrido**. Gartner, 10 nov. 2021. Disponível em: <https://www.gartner.com.br/pt-br/artigos/como-criar-cultura-no-mundo-dotrabalho-hibrido>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BASSETTI, Thiago. **Trabalho remoto, presencial e híbrido: o que deu certo?** A Gazeta, 2025. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/artigos/trabalho-remoto-presencial-ehibrido-o-que-deu-certo-0125>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto concede preferência em teletrabalho a responsável legal por pessoa com deficiência. Agência Câmara de Notícias, 24 maio 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/942880-PROJETO-CONCEDEPREFERENCIA-EM-TELETRABALHO-A-RESPONSAVEL-LEGAL-POR-PESSOA-COM-DEFICIENCIA>. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRIDI, Maria Aparecida; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Trabalho remoto no Brasil durante a pandemia COVID-19: realidades, experiências e desafios. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, 02 dez. 2021. Disponível em: <https://brasil.fes.de/detalhe/trabalho-remoto-no-brasil-durante-a-pandemia-covid-19-realidades-experiencias-e-desafios.html>. Acesso em: 23 abr. 2025.

CABRAL, Cíntia do Espírito Santo Rodrigues; SILVA, Laura Karolina Castro da; ALVES, Tatiane Pinheiro de Sousa. Teletrabalho e a escravidão digital. **Revista Real**, v. 16, n. 43, p. 1–21, 2024. Disponível em: <https://revistas.icesp.br/index.php/Real/article/view/6142/3756>. Acesso em: 24 abr. 2025.

CALDAS, Davi. **Vantagens e desvantagens do trabalho híbrido variam conforme contextos individuais**. Jornal da USP, São Paulo, 13 ago. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/vantagens-e-desvantagens-do-trabalho-hibrido-variarnconforme-contextos-individuais/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

COÊLHO, Letícia Resende Herculano; BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. TELETRABALHO FEMININO. **Revista de Direito-Trabalho**, Sociedade e Cidadania, v. 13, n. 13, p. 140-155, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Servidores com deficiência terão direito a teletrabalho assistido por equipamentos específicos**. Agência CNJ de Notícias, 23 maio 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/servidores-com-deficiencia-terao-direito-ateletrabalho-assistido-por-equipamentos-especificos/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

FIGUEIREDO, Elisabeth; RIBEIRO, Célia; PEREIRA, Paulo; PASSOS, Clotilde. Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/35942/1/v21n2a02.pdf>.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou**. Nota de Conjuntura, nº 50, 1º trimestre de 2021. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em: 23 abr. 2025.

LINK TO LEADERS. **Novo relatório EU-OSHA reflete sobre gênero no teletrabalho**. 4 abr. 2024. Disponível em: <https://linktoleaders.com/novo-relatorio-eu-osha-reflete-sobregenero-no-teletrabalho/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MELO, Daniela de Castro; SANTOS, Pamela Gabriele Cruz e. Trabalho remoto emergencial advindo da covid-19: potencialidades e desafios para executivos. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 2, p. 23-43, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://profiap.org.br/wp-content/uploads/2022/04/6630-texto-do-artigo-27241-1-1020220331.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2025.

MOURA, Janaína Amaral de; GUARANY, Alzira Mitz Bernardes. Teletrabalho: a desigualdade de gênero em evidência. **SER Social**, Brasília, v. 26, n. 55, 2024. DOI: 10.26512/ser_social.v26i55.53514. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/53514. Acesso em: 12 abr. 2025.

NAHAS, Thereza Christina; FITA, Fernando. Teletrabalho: pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 212/2020, JulAgo/2020 – DTR\2020\7721 – Acesso em: 17.12.2020.

SILVA, Guilherme Elias da; SOUZA-FUKUI, Regiane Cristina de. O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência: panaceia ou engodo? **Revista Espaço Acadêmico**, ed. esp., ano XXII, ago. 2022. ISSN 1519-6186.

SILVA, Regiane Nazaro; AGUERA, Thayara Garcia Bassegio. **Diálogos e Interfaces do Direito-FAG**, v. 6, n. 2, p. 56-71, 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 297-298, jul-dez.2003.

TEIXEIRA, Rodrigo Moreira. **Teletrabalho pós-pandemia: impactos e perspectivas**. Ciências Humanas, [S.l.], v. 29, n. 140, 17 nov. 2024. DOI: <https://doi.org/10.69849/revistaft/ni10202411171459>. Acesso em: 24 abr. 2025.

VIEIRA, Danielle Lopes; BARROS, Fernando Passos Cupertino de. Teletrabalho no Contexto da Pandemia de COVID-19 e o Reflexo na Saúde do Trabalhador: uma revisão integrativa de literatura. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 14, n. 1, 2025. DOI: 10.17566/ciads.v14i1.1328. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/1328>. Acesso em: 25 abr. 2025.

YAMA, Leticia. **Modelo de trabalho híbrido é tendência para os próximos anos, aponta relatório**. Veja, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/modelo-detrabalho-hibrido-e-tendencia-para-os-proximos-anos-aponta-relatorio/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

YAZBEK, Priscila; CATACCI, Mariana; LAMMERS, Gisela. **Empresas passaram a adotar home office como modelo permanente após Covid-19**. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/empresas-passaram-a-adotarhome-office-como-modelo-permanente-apos-covid-19/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

ZEM, Rafaela. **Home office vai acabar? Por que cada vez mais empresas estão voltando ao trabalho presencial**. g1, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-ecarreira/noticia/2025/02/26/home-office-vai-acabar-por-que-cada-vez-mais-empresas-estaovoltando-ao-trabalho-presencial.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2025.