

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO - CPTL

EDIEGO GOMES NEPOMUCENO

**Teletrabalho e a Proteção à Saúde do Trabalhador no Pós-Pandemia: lacunas
normativas, fiscalização e desafios jurídicos.**

TRÊS LAGOAS - MS
2025

EDIEGO GOMES NEPOMUCENO

Teletrabalho e a Proteção à Saúde do Trabalhador no Pós-Pandemia: lacunas normativas, fiscalização e desafios jurídicos.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro.

TRÊS LAGOAS – MS

2025

EDIEGO GOMES NEPOMUCENO

Teletrabalho e a Proteção à Saúde do Trabalhador no Pós-Pandemia: lacunas normativas, fiscalização e desafios jurídicos.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

UFMS/CPTL - Orientadora

Professora Doutora Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro

UFMS/CPTL - Membro

Professor Doutor Carlos Eduardo Pereira Furlani

UFMS/CPTL - Membro

DEDICATÓRIA

Dedico humildemente este trabalho à minha amada mãe Fátima Nepomucena, sorrimos, choramos e sempre lutamos juntos. Não há palavras em qualquer idioma que descreva o amor que uma mãe dedica a um filho, ela será sua maior fã, sua base e seu chão em cada passo de sua vida, dizem que aos olhos de uma mãe um filho nunca cresce e acredito que devido a esse sentimento minha amada mãe nunca desistiu de mim.

Meu caso é complexo pois devido a minha própria humanidade eu não consegui terminar meu curso na primeira tentativa e tive que tentar de novo, mais maduro, com coragem apesar do medo dos julgamentos, por isso dedico ao jovem Ediego do passado e quero lhe dizer, você venceu seu maior desafio até agora e você mereceu dar a volta por cima.

Ao meu pai Edilson Pereira que quando eu nasci colocou um nome diferente em mim e o sobrenome de minha mãe em destaque pois disse que esse nome era o nome de um doutor, hoje já aprovado no exame de ordem e finalmente me formando na UFMS quero dizer ao senhor que suas palavras se concretizaram, seu filho tá chegando lá, ao homem que me criou como se filho fosse e que sempre me apoiou Valdemar da Silva Oliveira e que também tive como meu pai, espero que estejam orgulhosos de mim aí do céu junto de meu avô Secundino Marques que foi maravilhoso comigo e que tanto queria que minha mãe fizesse Direito, acabou que fui eu, a quem o senhor tanto deu amor.

Não poderia deixar de agradecer à minha esposa Queila Tomaz por me apoiar nessa jornada, que embora eu achasse tardia, me motivou e me manteve de cabeça erguida, sem você não acredito que teria conseguido. Às minhas amadas filhas Nicolle, Allana e Maitê por serem fonte de inspiração e força nos momentos de dúvida, aos meus

amigos da Alta Cúpula e de faculdade, Deus pois vocês em meu caminho, não me julgaram pela minha história, me respeitaram e foram leais desde o dia um e acredito que nosso vínculo será perene.

Importante agradecer a alguns mestres que tive nessa trajetória pelo respeito que tiveram por mim e que em nenhum momento me trataram de forma diversa dos demais, por isso os cito nominalmente pela importância em minha trajetória e pelo enorme carinho que tenho com eles, obrigado principalmente ao Doutor Cláudio Ribeiro Lopes que na minha tola juventude eu acreditava ser um obstáculo e talvez motivo de minhas falhas e hoje vejo que nada mais foi do que um grande professor e um amigo melhor ainda. À mestre Larissa Mascaro pela afinidade, respeito e dedicação desde a primeira aula onde lá, já decidi que seria minha orientadora. E aos amigos professores Carlos Furlani, Osvaldo Castro, Michel Flumian, Luiz Renato Otaviano Telles e Aldo Aranha por tudo que representaram nessa trajetória.

A UFMS por anos foi meu motivo de angústia por erros meus, porém todas as pessoas mencionadas fizeram de lá meu lar e hoje meu motivo de orgulho, por isso por fim agradeço a Deus por ter me permitido dar a volta por cima, por poder ter vivido isso, por ter conhecido pessoas incríveis ao longo dos anos e agora o menino que entrou na universidade e que venceu a própria mente e que com todas as lutas sai de lá um homem, pai e filho melhor, gratidão eterna pela minha vida e pela pessoa que me tornei.

"O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde por qualquer outra vantagem." (Arthur Schopenhauer)

RESUMO

Este artigo analisa os desafios da aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho no regime de Home Office no Brasil, com foco no período pós-pandêmico. A pesquisa se justifica pela insuficiência da legislação atual para abordar as complexas questões geradas pela adoção massiva do trabalho remoto, incluindo a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores. O objetivo é compreender como a legislação e os mecanismos de fiscalização têm lidado com as lacunas normativas e institucionais. Para isso, o estudo emprega um método hipotético dedutivo, fazendo-se uso de um método quanti-qualitativo para análise dos dados, com base em pesquisa bibliográfica sobre a Constituição Federal de 1988, a CLT e as Normas Regulamentadoras (NRs), com a análise de dados estatísticos secundários de fontes como o Ministério do Trabalho e Emprego, IBGE e OIT. A conclusão aponta para a necessidade de um arcabouço jurídico mais robusto e eficaz, que garanta a proteção integral do trabalhador em um cenário de trabalho cada vez mais flexível e domiciliar, ressaltando a urgência de políticas públicas e mecanismos de fiscalização adaptados a essa nova realidade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde do trabalhador. Normas Regulamentadoras. Fiscalização. Direito do trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the challenges of applying occupational medicine and safety standards in the home office regime in Brazil, with a focus on the post-pandemic period. The research is justified by the insufficiency of current legislation to address the complex issues generated by the massive adoption of remote work, including the protection of workers' physical and mental health. The objective is to understand how Brazilian legislation and inspection mechanisms have dealt with existing normative and institutional gaps. To this end, the study employs a hypothetical deductive method, using a qualitative and quantitative method for data analysis, using bibliographic research on the Federal Constitution of 1988, the CLT, and the Regulatory Standards (NRs), with the analysis of secondary statistical data from sources such as the Ministry of Labor and Employment, IBGE, and ILO. The conclusion points to the need for a more robust and effective legal framework that ensures the comprehensive protection of workers in an increasingly flexible and home-based work environment, highlighting the urgency of public policies and inspection mechanisms adapted to this new reality.

Keywords: Home office. Worker's health. Regulatory standards. Inspection. Labor law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

CPTL - Campus de Três Lagoas

DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia estatística

IC - Iniciação Científica

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS- Organização Mundial da Saúde

PNAD- Programa Nacional por Amostra de Domicílios

UFMS - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

Sumário

1.INTRODUÇÃO	11
2.DESENVOLVIMENTO	13
2.1 Evolução histórica e conceitual do teletrabalho	13
2.2 Saúde ocupacional no teletrabalho, riscos e desafios.....	15
2.3 Meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador sob a ótica jurídica- constitucional.	16
2.4 Análises de Dados e Realidade Pós-Pandemia.....	18
3.CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	23
ANEXOS.....	25

1.INTRODUÇÃO

A crise sanitária provocada pela Covid-19, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, marcou uma profunda reconfiguração das dinâmicas laborais em todo o mundo. A necessidade de isolamento social levou empresas e instituições públicas a implementarem o trabalho remoto — popularmente chamado de *home office* — como estratégia para assegurar a continuidade das atividades e resguardar a integridade física dos trabalhadores. No contexto brasileiro, esse cenário impulsionou de maneira significativa a adoção do teletrabalho, modalidade já regulamentada pelos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde a Reforma Trabalhista de 2017, mas que até então possuía aplicação restrita e pouco difundida.

Com o fim da emergência sanitária, muitas instituições optaram por manter o teletrabalho ou adotar o modelo híbrido. Essa permanência revelou novas problemáticas jurídicas, sobretudo no tocante à aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho. Surge, portanto, a questão central que orienta esta pesquisa: **em que medida o ordenamento jurídico brasileiro é capaz de garantir a efetiva proteção à saúde e à segurança do trabalhador remoto no período pós-pandêmico, diante das limitações de fiscalização e das lacunas normativas existentes?**

Embora a CLT, as Normas Regulamentadoras — especialmente a NR-01 e a NR-17 — e a Portaria MTP nº 671/2021 estabeleçam diretrizes gerais sobre o tema, observa-se que tais instrumentos ainda são insuficientes para assegurar condições efetivas de saúde e segurança em ambientes domiciliares. A dificuldade de fiscalização, aliada à inviolabilidade do domicílio prevista no art. 5º, XI, da Constituição Federal, torna o cumprimento das normas um desafio prático, colocando em debate o equilíbrio entre a proteção laboral e os direitos fundamentais do trabalhador.

Diante desse cenário, a **relevância do estudo** consiste em examinar as lacunas jurídicas e administrativas que comprometem a efetividade da proteção à saúde do trabalhador remoto. Além de contribuir com o debate doutrinário, a análise busca compreender os limites e contradições entre a norma e a prática, evidenciando o papel do empregador e do Estado na promoção de um ambiente laboral seguro, mesmo fora das dependências empresariais.

O **objetivo geral** deste trabalho é **analisar a aplicação das medidas de medicina e segurança do trabalho no teletrabalho pós-pandêmico**, avaliando a suficiência das normas vigentes e a efetividade das ações de fiscalização. Como **objetivos específicos**, pretende-se: (i) contextualizar o desenvolvimento histórico e jurídico do teletrabalho; (ii) examinar os dispositivos legais e regulamentares aplicáveis à saúde e segurança do trabalho remoto; (iii) discutir a responsabilidade do empregador e os limites constitucionais da fiscalização; e (iv) avaliar, com base em dados empíricos, os impactos práticos da adoção do *home office* sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.

Aborda-se uma metodologia quanti-qualitativa para análise dos dados, com base em **pesquisa bibliográfica e estatística**. Foram analisadas obras doutrinárias, legislação trabalhista, normas regulamentadoras, portarias ministeriais e dados secundários de órgãos oficiais, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A abordagem adotada busca integrar a análise teórica à realidade empírica, sem caráter propositivo, limitando-se à descrição e interpretação crítica dos achados.

Para melhor organização, o trabalho está estruturado em três seções, além desta introdução e das considerações finais. A **primeira seção** apresenta a evolução histórica e normativa do teletrabalho no Brasil, destacando as transformações impulsionadas pela pandemia. A **segunda seção** analisa a aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho ao contexto remoto, enfocando a responsabilidade do empregador e as dificuldades de fiscalização. A **terceira seção** discute dados empíricos recentes e as contradições entre a teoria normativa e a prática laboral, apontando desafios e perspectivas para a

consolidação de um modelo de teletrabalho juridicamente seguro e socialmente sustentável.

Assim, o presente estudo propõe-se a refletir sobre a adequação do ordenamento jurídico brasileiro à nova realidade do trabalho remoto, buscando compreender de que forma a legislação e as políticas públicas podem assegurar a integridade física e mental do trabalhador, sem comprometer os direitos fundamentais e a efetividade da proteção laboral no cenário pós-pandêmico.

2.DESENVOLVIMENTO

2.1 Evolução histórica e conceitual do teletrabalho

O teletrabalho, em sua concepção moderna, é resultado direto das transformações tecnológicas e sociais ocorridas a partir do final do século XX. Antes mesmo de sua positivação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa modalidade já se fazia presente em setores específicos, como tecnologia da informação, comunicação, consultoria e serviços administrativos, Feliciano e Pasqualeto, 2020.

Convém neste momento aduzir a lição do ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins em sua obra Direito do Trabalho, 2022, sobre as origens do trabalho remoto:

A origem do trabalho à distância é a utilização do telégrafo em 1857, nos Estados Unidos, na Companhia de Ferro Penn, que passou a usar o equipamento para gerenciamento do pessoal que trabalhava distante do escritório central.

A palavra teletrabalho é um neologismo de duas palavras: tele de origem grega, que significa longe, ao longe, ou longe de, distância; e trabalho, originada do latim tripalium, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais. É chamado o teletrabalho de trabalho periférico, à distância, remoto.

(...) o trabalho à distância é o gênero. Entre as suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

No Brasil, a formalização jurídica do teletrabalho ocorreu com a Reforma

Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que inseriu os artigos 75-A a 75-E na CLT. Esses dispositivos introduziram uma definição legal, bem como diretrizes contratuais mínimas e requisitos formais para sua adoção. O art. 75-B conceitua o teletrabalho como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação, sem se confundir com trabalho externo.

Essa definição marca o reconhecimento do teletrabalho como tendência irreversível no futuro das relações laborais, mas ainda dependente de regulação eficiente quanto à saúde e segurança.

Essa regulamentação representou avanço inicial, mas revelou-se insuficiente diante da massificação do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19. A experiência prática demonstrou que, embora o arcabouço jurídico tenha reconhecido o instituto, faltam parâmetros técnicos e mecanismos de fiscalização que garantam a efetiva proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores.

O art. 75-E da CLT estabelece que o empregador deve instruir seus empregados, de forma expressa e ostensiva, sobre as precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho. Contudo, a lei não define meios de comprovação do cumprimento dessa obrigação nem prevê sanções específicas em caso de descumprimento, o que torna a proteção, muitas vezes, apenas declaratória. Essa lacuna evidencia a necessidade de reformular as normas de segurança do trabalhador diante da crescente adesão ao regime remoto.

As Normas Regulamentadoras também buscaram adaptar-se à nova realidade laboral. A NR-01, alterada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, impõe ao empregador o dever de garantir informações e orientações adequadas aos trabalhadores em regime remoto. Já a NR-17 trata da ergonomia, mas mantém enfoque no ambiente tradicional de trabalho, sem detalhar medidas aplicáveis ao domicílio. Assim, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não se adequou plenamente às demandas práticas do teletrabalho.

A partir dessa base conceitual e normativa, passa-se à análise dos

impactos dessa modalidade sobre a saúde ocupacional e os desafios enfrentados no campo da ergonomia e da saúde mental.

2.2 Saúde ocupacional no teletrabalho, riscos e desafios.

A saúde ocupacional no teletrabalho é um dos pontos mais sensíveis desse novo paradigma laboral. Entre os principais desafios destacam-se os riscos ergonômicos e psicossociais, uma vez que o trabalho remoto é mais comum em atividades administrativas e intelectuais. Embora a NR-17 disponha sobre ergonomia, ela não foi concebida para abarcar o ambiente doméstico, o que dificulta sua aplicação prática.

Tal lacuna gerou discussão sobre a aplicabilidade de alguns direitos laborais relacionados a segurança em ambiente de teletrabalho, como ocorrido em sede do **Processo nº 0024845-72.2024.5.24.0031** através do Recurso Ordinário Trabalhista da 24ª região, onde a reclamante pleiteava horas extras por não usufruir em teletrabalho de intervalos de descanso garantidos por convenção coletiva de sua categoria, o trecho do relatório aduz o que se segue:

(...)

Neste contexto, analisando-se a r. sentença de origem, observa-se que o Juízo de primeiro grau, ao deferir o pagamento das pausas suprimidas aplicou a dedução do período em que a reclamante exerceu suas atividades em regime de trabalho remoto. Tal medida decorre da própria natureza do trabalho remoto, no qual o controle efetivo da jornada e da fruição de pausas específicas, sem a presença física da supervisão direta, apresenta particularidades. A própria legislação infraconstitucional que trata do teletrabalho, como o Art. 75-E da CLT, estabelece que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

A ausência dessa estrutura de controle e fiscalização efetiva, inerente ao regime presencial, justifica a exclusão dos períodos de teletrabalho do cálculo de horas extras decorrentes da supressão de pausas, notadamente quando a norma coletiva não expressamente garante a pausa em tal modalidade sem ressalvas. Em outras palavras, a sentença, ao deduzir o período de teletrabalho, interpreta corretamente a natureza do controle da jornada no regime remoto, não reconhecendo a mesma equivalência do regime presencial para fins de apuração de supressão das discutidas pausas.

Além das lacunas desta NR, há a limitação da fiscalização por parte do empregador. A ausência de mecanismos legais para verificar as condições reais do ambiente domiciliar gera insegurança quanto à adequação ergonômica e às condições de saúde. Essa lacuna normativa cria um impasse entre o dever de proteção patronal e o direito à inviolabilidade do domicílio do trabalhador, Verlânia (2023).

Outro ponto relevante é o impacto psicológico. O regime domiciliar provoca uma sobreposição entre vida profissional e pessoal, eliminando fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Essa confusão psicossocial compromete o equilíbrio emocional, favorecendo quadros de ansiedade e esgotamento. Mesmo quando há iniciativas empresariais de conscientização e treinamentos voltados à saúde mental, o problema persiste devido à cultura organizacional ainda fortemente marcada pela separação entre “local de trabalho” e “lar”.

Superada a análise dos riscos à saúde ocupacional, é necessário compreender como o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro trata o dever de proteção e a responsabilidade do empregador quanto ao meio ambiente de trabalho.

2.3 Meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador sob a ótica jurídica-constitucional.

A garantia de um meio ambiente de trabalho seguro encontra fundamento na Constituição Federal e nas normas infraconstitucionais que a complementam. A CLT, em seu Título II, Capítulo V (arts. 154 a 223), a Lei nº 6.514/1977 e a Portaria nº 3.214/1978, com suas respectivas Normas Regulamentadoras, formam o arcabouço protetivo da segurança e medicina do trabalho.

A concepção moderna de meio ambiente laboral transcende o enfoque técnico da medicina e higiene, incorporando dimensões ligadas aos direitos

fundamentais à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana. Assim, deve ser interpretada de maneira sistemática com os arts. 200, VIII, e 7º, XXII e XXVIII, da Constituição Federal, que asseguram a redução dos riscos inerentes ao trabalho e o seguro contra acidentes, a cargo do empregador, Leite (2023).

O novo entendimento de meio ambiente laboral decorre de uma interpretação sistemática dessas normas em conjunto com os arts. 200, VII, e 7º, XXII e XXVIII, da Constituição Federal.

Ao examinar o Capítulo V da CLT, percebe-se que ele distribui deveres e responsabilidades. O art. 157 impõe ao empregador a obrigação de fiscalizar o cumprimento das normas de segurança, enquanto o art. 75-E prevê a assinatura de termo de responsabilidade pelo trabalhador. Contudo, a efetividade dessas previsões é limitada, especialmente no contexto do teletrabalho, em que a fiscalização direta se torna praticamente inviável.

Além disso, Sérgio Pinto Martins afirma que “No teletrabalho a subordinação fica mitigada.” (Martins, 2022, Pág. 249). Diante disso o que normalmente já seria de árdua aplicação e monitoramento, se torna ainda mais complexo, também escreve o autor abordando o art. 75-E da CLT e versa que:

O empregado deverá assinar termo de responsabilidade no sentido de ter precauções sobre o acidente ou doenças de trabalho, de acordo com instruções fornecidas pelo empregador. O não atendimento dessas instruções poderá ser fundamento para aplicação de justa causa.

O jurista **Carlos Henrique Bezerra Leite (2023)** ressalta que:

Determinadas atividades desenvolvidas pelos empregados podem acarretar-lhe lesão ou ameaça à sua saúde ou à sua integridade física, psíquica ou moral. Em virtude da deficiência técnica e operacional do Estado, responsável pela fiscalização administrativa da legislação trabalhista, da proliferação de diversos tipos de empresas, grandes, médias, pequenas e micro, além do baixo nível de educação de nosso povo, é inegável que as normas relativas à medicina, higiene e segurança do trabalho acabam carecendo de efetividade em nosso País.

A fiscalização remota, embora necessária, enfrenta o risco de violar a

intimidade e a privacidade do trabalhador. Criam-se, assim, tensões entre dois direitos fundamentais: o da proteção à saúde e o da inviolabilidade do lar. Estudos como os de **Rocha, Felix e Almeida (2025)** reforçam que a falta de parâmetros técnicos e de fiscalização efetiva torna a proteção dependente da boa-fé empresarial e da colaboração do empregado, fragilizando o equilíbrio nas relações laborais.

Com base nesse panorama, torna-se essencial observar os dados empíricos disponíveis sobre o teletrabalho pós-pandemia, a fim de compreender a extensão prática dessas lacunas jurídicas e seus efeitos na saúde dos trabalhadores.

2.4 Análises de Dados e Realidade Pós-Pandemia

A pesquisa bibliográfica e documental é indispensável para compreender a efetividade da proteção à saúde no teletrabalho após a pandemia. Relatórios do **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, do **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)** e da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** revelam a distância entre o texto normativo e a realidade cotidiana dos trabalhadores.

Esses estudos apontam aumento expressivo das queixas relacionadas a doenças ocupacionais e demandas judiciais envolvendo reembolso de despesas e fornecimento de equipamentos. O levantamento do **IBGE (2023)** indica que cerca de 20% da população ocupada no Brasil exerceu atividades remotas no período pós-pandêmico, com concentração nos setores de serviços, tecnologia e educação.

Relatórios do **MTE** também registram o crescimento de reclamações trabalhistas sobre condições inadequadas e ausência de suporte técnico. Já a pesquisa do **DIEESE (2022)** evidencia que as mulheres enfrentam sobrecarga no regime remoto, pois acumulam as responsabilidades profissionais com as domésticas, reproduzindo desigualdades históricas no mundo do trabalho.

Esses dados demonstram que o teletrabalho, embora amplamente

consolidado, ainda carece de regulamentação específica e políticas públicas eficazes. Assim, a análise empírica reforça a necessidade de aprimorar a legislação trabalhista e fortalecer mecanismos de proteção à saúde física e mental dos trabalhadores remotos.

Elaborou-se uma tabela visando ilustrar os dados encontrados com o tema deste trabalho:

Aspecto Analisado	Dado Empírico/Constatação	Fonte e Ano	Correlação com Lacuna Normativa (CLT/NRs)
Prevalência e Escopo	Em 2022, o Brasil registrou 9,5 milhões de pessoas no teletrabalho. Em 2023, essa proporção representava 8,3% das pessoas ocupadas no país (excluindo servidores públicos e domésticos).	IBGE, PNAD Contínua (2023)	A massificação do teletrabalho exige normas específicas de acompanhamento e fiscalização para milhões de domicílios, o que é impedido pela inviolabilidade constitucional (Art. 5º, XI, CF) e pela falta de detalhamento nas NRs sobre o ambiente residencial .
Saúde Mental e Riscos Psicossociais	O teletrabalho está associado a problemas como depressão, estresse, burnout e isolamento social . Estudo de 2017 (OIT/Eurofound) já	OIT e OMS (2022); Estudo OIT/Eurofound (2017)	A CLT (Art. 75-E) foca na instrução de precauções, mas não impõe ao empregador medidas eficazes de monitoramento e prevenção primária de

	apontava que 41% dos teletrabalhadores tinham problemas de saúde mental, contra 25% dos presenciais.		riscos psicossociais no domicílio, que são subjetivos e difíceis de controlar ou fiscalizar.
Jornada de Trabalho e Limites	O teletrabalho aumenta o risco de extensão das jornadas e do trabalho noturno/fins de semana, devido à diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional. Estudo indica que 43% trabalham ocasionalmente à noite .	UN News / OIT (2023)	O regime de teletrabalho está, em regra, excluído do controle de jornada (Art. 62, III, CLT), o que potencializa a sobrecarga e o adoecimento mental , isentando o empregador do pagamento de horas extras e da responsabilidade objetiva decorrente da jornada excessiva.
Responsabilidade do Empregador	A responsabilidade do empregador por acidentes e doenças no teletrabalho é reconhecida, mas a comprovação do nexo causal torna-se complexa devido à falta de controle direto do ambiente.	SILVA, Luiza Verlania B. (2023); CARDOS O JÚNIOR, Emanuel S. (2024)	A assinatura do Termo de Responsabilidade (Art. 75-E, Parágrafo único, CLT) fragiliza a proteção do trabalhador, permitindo que o empregador transfira o ônus de zelar pela ergonomia, dificultando a aplicação plena da responsabilidade civil por doença ocupacional.
Impacto de Gênero	O teletrabalho, embora flexível, acarreta um acúmulo de tarefas	DIEESE (2022)	

	domésticas e de cuidados, sobrecarregando desproporcionalmente as mulheres.		A legislação não prevê mecanismos de compensação ou programas de apoio específico para compartilhamento de tarefas de cuidado ou de conscientização não sexista por parte do empregador, mantendo a desigualdade de gênero e o risco de <i>burnout</i> nas trabalhadoras.
--	---	--	---

3.CONCLUSÃO

A pandemia de Covid-19 acelerou uma transição sem precedentes para o teletrabalho, revelando as fragilidades do ordenamento jurídico brasileiro na proteção à saúde e segurança dos trabalhadores remotos. Embora a CLT e as Normas Regulamentadoras ofereçam um arcabouço protetivo, a pesquisa demonstrou que sua aplicação prática encontra obstáculos, sobretudo na fiscalização do ambiente domiciliar e no enfrentamento dos riscos psicossociais. Feliciano e Pasqualetto (2021) ressaltam que o modelo normativo vigente “ainda não responde plenamente às exigências de saúde e segurança impostas pelas novas dinâmicas laborais”.

A ausência de acompanhamento direto das condições de trabalho agrava a vulnerabilidade do empregado. Como observa Gomes (2021), o teletrabalho rompe a fronteira entre vida pessoal e profissional, criando “uma zona cinzenta que desafia a noção clássica de tempo de trabalho e compromete o equilíbrio psíquico do trabalhador”. Essa sobreposição de esferas eleva o risco de adoecimento mental e físico, exigindo uma abordagem mais abrangente da medicina e segurança ocupacional.

Os resultados também evidenciam que, embora a responsabilidade do empregador esteja prevista na CLT, sua efetivação é limitada. Cardozo Júnior (2024) e Silva (2023) convergem ao apontar que a dificuldade de fiscalização e a ausência de parâmetros técnicos específicos tornam a proteção legal dependente da boa-fé empresarial. Essa constatação confirma a análise de Leite (2023), segundo a qual as normas de segurança “carecem de efetividade diante da insuficiência estrutural do Estado e da ausência de cultura preventiva nas relações de trabalho”.

A realidade empírica reforça a urgência de revisão normativa. Os dados do DIEESE (2022) e do IBGE (2023) revelam que o teletrabalho permanece marcado por desigualdades e sobrecarga, especialmente entre mulheres, o que demonstra a necessidade de políticas públicas que conciliem produtividade com bem-estar. Rocha, Felix e Almeida (2025) acrescentam que a proteção da saúde mental deve ser tratada como elemento central das estratégias de gestão do trabalho remoto, e não como aspecto secundário.

Em síntese, a consolidação do teletrabalho como modalidade estável e segura no Brasil depende da atualização das normas jurídicas e do fortalecimento das práticas empresariais voltadas à prevenção. É imprescindível que o progresso tecnológico caminhe ao lado da proteção integral da dignidade humana, assegurando que as inovações laborais sirvam à valorização do trabalho e não à precarização das condições de vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição (1988).* Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Acidentes de trabalho podem acontecer em home office; saiba como prevenir.* Portal Gov.br, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/acidentes-de-trabalho-podem-acontecer-em-home-office-saiba-como-prevenir>. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.* Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 nov. 2021.

BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.* Altera a Norma Regulamentadora nº 01. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 12 mar. 2020.

CARDOSO JÚNIOR, Emanuel Soares. *Acidentes de trabalho e sua caracterização no âmbito do teletrabalho.* 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. *Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras.* 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 out. 2025.

GOMES, Maria Irene. *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas.* *Revista Direito do Trabalho*, ano 2021, n. 4. [S.l.]: [s.n.], 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.* Agência de Notícias, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 7 out. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 38. ed. São Paulo.: Saraiva, 2022.

OIT. *A OIT defende uma melhor proteção dos trabalhadores domiciliares.* 13 jan. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765904/lang--es/index.htm. Acesso em: 7 out. 2025.

OIT. *Convenção do Trabalho Domiciliar, 1996 (nº 177).* Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 7 out. 2025.

OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático.* Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 7 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Relatório sobre expediente, tempo laboral e novos regimes cita Brasil e Portugal.* UN News, 6 jan. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/01/1807697>. Acesso em: 7 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *OIT e OMS divulgam documento de orientação sobre teletrabalho saudável.* Nações Unidas Brasil, 7 fev. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/171273-oit-e-oms-divulgam-documento-de-orientacao-sobre-teletrabalho-saudavel>. Acesso em: 7 out. 2025.

ROCHA, Diocleciana Ferreira de França; FELIX, Laiza Cristina Pereira; ALMEIDA, Sissi Severina Alves de. O trabalho home office e a CLT: especificações e implicações para trabalhadores e empregadores. JNT – Facit Business and Technology Journal, v. 2, p. 113-129, jun. 2025.

TELETRABALHO. *Relatório contendo resultados de pesquisa qualitativa sobre teletrabalho.* Produto 4. Brasília: DIEESE, 2022. (Termo de Fomento ME/SEPRT/STRAB nº 01/2020).

VERLANIA, Luiza. *Da responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho ocorrido em regime de teletrabalho.* 2023. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/12398/1/Da%20responsabilidade%20do%20empregador%20pelo%20acidente%20de%20trabalho%20ocorrido%20em%20regime%20de%20teletrabalho.pdf>. Acesso em: 21 out. 2025.

ANEXOS

I – APRESENTAÇÃO ESCRITA E CONTEÚDO (Até 6,0 pontos)		
ITEM	LIMITE	ATRIBUÍDO
Estrutura metodológica (método adequado, problematização, objetivos e referenciais teóricos).	1,0	
Apresentação do texto (redação e uso de linguagem técnica)	1,0	
Formatação (respeito às normas técnicas)	1,0	
Relevância e definição clara do tema (extensão em que o tema é explorado)	1,0	
Coerência, clareza e objetividade na argumentação (coesão e coerência textual)	1,0	
Referencial adequado, relevante e atualizado.	1,0	
(A) RESULTADO	Até 6,0	
II – APRESENTAÇÃO ORAL (Até 4,0 pontos)		
Apresentação dentro do tempo proposto	0,5	
Postura acadêmica (uso de linguagem técnica e formal)	1,0	
Domínio do conteúdo apresentado	1,5	
Respostas coerentes à arguição da banca	1,0	
(B) RESULTADO	Até 4,0	
RESULTADO FINAL (A) + (B)	Até 10,0	
OBSERVAÇÕES:		

Termo de Autenticidade

Eu, EDIEGO GOMES NEPOMUCENO, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **Teletrabalho e a Proteção à Saúde do Trabalhador no Pós-Pandemia: lacunas normativas, fiscalização e desafios jurídicos**, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 29 de outubro de 2025.

Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO**, orientadora do acadêmico **EDIEGO GOMES NEPOMUCENO**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO PÓS-PANDEMIA: LACUNAS NORMATIVAS, FISCALIZAÇÃO E DESAFIOS JURÍDICOS”**.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: Profa. Me. LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO.

1º avaliador: Prof. Dr. CARLOS EDUARDO PEREIRA FURLANI

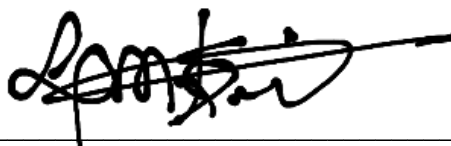
2ª avaliadora: Profa. Dra. JOSILENE HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO

Data: 12 de novembro de 2025

Horário: 11h00min

Local: Via Google meet no link: <https://meet.google.com/fbd-wsdt-qfx>

Três Lagoas/MS, 29 de outubro de 2025.



Assinatura da orientadora



ATA 40/2025-2

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DO CURSO DE DIREITO/CPTL

Aos 12 dias do mês de novembro de 2025, às 11h, na sala virtual da ferramenta Google Meet (<https://meet.google.com/fbd-wsdt-qfx>), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Bacharelado em Direito do acadêmico EDIEGO GOMES NEPOMUCENO, intitulado "**Teletrabalho e a Proteção à Saúde do Trabalhador no Pós-Pandemia: lacunas normativas, fiscalização e desafios jurídicos**", na presença da banca examinadora composta pela Prof^a Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva, Prof^a Dra. Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro, Prof. Dr. Carlos Eduardo Pereira Furlani, sob a presidência da primeira. Abertos os trabalhos, a acadêmica fez sua apresentação no tempo regulamentar e em seguida passou-se à arguição dos examinadores da banca. Suspensa a sessão pública, a banca se reuniu para deliberação sobre o trabalho e apresentação. Retomados os trabalhos, a sessão foi reaberta, informando que o acadêmico foi considerado APROVADO por unanimidade pela banca examinadora. Terminadas as considerações, o acadêmico foi cientificado sobre os trâmites devidos para o depósito definitivo do trabalho no Sistema Acadêmico (SISCAD). Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada por todos os membros da banca.

Três Lagoas, 12 de novembro de 2025.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 12/11/2025, às 11:43, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro, Professor(a) do Magistério Superior**, em 12/11/2025, às 15:10, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Eduardo Pereira Furlani, Professor do Magisterio Superior**, em 12/11/2025, às 16:14, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º

do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6034857** e o código CRC **9F76AAB0**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 6034857