



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DO PANTANAL - CPAN  
CURSO DE DIREITO**

**MARINY SILVA SODRÉ**

**O TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS: REFLEXOS DA PANDEMIA DA  
COVID-19 NO ÂMBITO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS  
2023

## **O TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS: REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO ÂMBITO TRABALHISTA**

*Mariny Silva Sodré*

### **Resumo:**

A presente pesquisa analisa acerca do teletrabalho, que tem sua descrição na Lei 13.467/2017, e buscou trazer seu conceito e suas novas configurações na terceira década do século XXI, além de compreender a saúde ocupacional concomitante aos desafios da pandemia, a evolução desta modalidade laboral no período pandêmico e suas principais consequências. Com o advento da pandemia, houve a necessidade do distanciamento social, sendo que o teletrabalho foi o método encontrado para que as atividades econômicas do país continuassem, o que perdura até os tempos atuais. A metodologia empregada foi a abordagem qualitativa de pesquisa e trilhou os caminhos da investigação bibliográfica. Com os principais resultados, verificou-se que a adoção do teletrabalho pode trazer efeitos prejudiciais à saúde mental dos trabalhadores, muito embora reconheça a sua imprescindibilidade e necessárias revisões no que tange tal modalidade, haja vista os riscos apresentados à saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** teletrabalho; doenças ocupacionais; pandemia.

***ABSTRACT:***

This research analyzes teleworking, which is described in Law 13,467/2017, and sought to bring its concept and new configurations into the third decade of the 21st century, in addition to understanding occupational health concomitant with the challenges of the pandemic, the evolution of this modality labor during the pandemic period and its main consequences. With the advent of the pandemic, there was a need for social distancing, and teleworking was the method found for the country's economic activities to continue, which continues to this day. The methodology used was a qualitative research approach and followed the paths of bibliographic investigation. With the main results, it was verified that the adoption of teleworking can have harmful effects on the mental health of workers, although it recognizes its indispensability and necessary revisions regarding this modality, given the risks presented to the worker's health.

**Keywords:** teleworking; occupational diseases; pandemic.

## INTRODUÇÃO

O direito enquanto ciência, busca regular as interações entre os indivíduos na sociedade, encontrando-se em constante evolução, a fim de acompanhar as alterações nas dinâmicas sociais. Por outro lado, a tecnologia nos últimos cinco anos vem avançando de forma significativa e exprimindo a necessidade da adequação do direito em todas as suas modalidades.

A pandemia da COVID-19 trouxe a necessidade do distanciamento social, fez com que a tecnologia assumisse um papel imprescindível, de modo que, seus reflexos se acentuaram exponencialmente. Por conseguinte, no bojo do Direito do Trabalho, as empresas de modo geral, adotaram o regime do home office, que embora retirasse o trabalhador do ambiente laboral, acabou por trazer à residência de seus colaboradores toda a carga de estresse profissional inerente a inúmeras funções, incluindo o controle de jornada de trabalho e a adequação sobre o ambiente de trabalho.

Desse modo, a questão norteadora desta pesquisa está centrada no problema: foi possível identificar reflexos da pandemia da COVID-19 na relação de trabalho?

Sendo assim, o presente estudo está vinculado ao curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, e tem por objetivo geral verificar os reflexos da pandemia da COVID-19 na relação de trabalho. A pesquisa buscou também entender as novas configurações de teletrabalho; compreender a saúde ocupacional concomitante aos desafios da pandemia e investigar a evolução do teletrabalho no período pandêmico e suas consequências.

O interesse pela temática parte dos últimos acontecimentos em decorrência da pandemia da COVID-19. O tema ora apresentado, possui relevância social, visto que, é de extrema importância compreender as atuais configurações de trabalho dos servidores e refletir acerca da importância da saúde mental do trabalhador para desenvolvimento de suas funções.

Este estudo se apoiou na metodologia da abordagem qualitativa de pesquisa e trilhou os caminhos da investigação bibliográfica, visto que, esse tipo de pesquisa necessita de uma busca de soluções, que tem como principal centro o objeto de estudo, por isso não pode ser descontínuo, dado que, a pesquisa obrigatoriamente necessita ter cuidado na escolha dos procedimentos (LIMA; MIOTO, 2007).

O primeiro passo se resumiu na busca de produções a respeito da temática pelos bancos de dados científicos. Desta forma, para a seleção do material foram utilizados como descritores os termos “teletrabalho”, “doenças ocupacionais” e “pandemia”.

A hipótese da pesquisa resulta na confirmação de que houve reflexos da pandemia da COVID-19 na relação de trabalho, sobretudo no enfoque das doenças ocupacionais.

Este estudo está dividido em três tópicos, sendo que o primeiro apresenta o conceito de teletrabalho e suas novas configurações na terceira década do século XXI, o segundo trata da contextualização de saúde ocupacional e os desafios perante as tensões externas considerando a variável da pandemia e por fim, o terceiro tópico que discorre a respeito da evolução do teletrabalho no período pandêmico e suas consequências.

## **1 O CONCEITO DE TELETRABALHO E SUAS NOVAS CONFIGURAÇÕES NA TERCEIRA DÉCADA DO SÉCULO XXI**

O teletrabalho apresenta-se como uma das principais modalidades de trabalho no mundo atual, uma vez que, o próprio desenvolvimento tecnológico impulsiona a sua adoção (CASTILHO, 2021). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 75-B, define o teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo." (BRASIL, 1943) Refere-se à modalidade de trabalho à distância, que além de ser realizado fora do estabelecimento do empregador, deve obrigatoriamente usar a tecnologia de comunicação e informação, seja como mediadora de relações, seja como espaço virtual de trabalho (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Na literatura, constam diversas alternativas de nomenclatura, contudo na maioria dos casos, quando se trata de trabalho fora da empresa se usa *telecommuting*<sup>1</sup> e quando há referência ao trabalho por meio das TICs (tecnologias da informação e comunicação) se usa *teleworking*<sup>2</sup>.

Em suma, ressalta-se que o teletrabalho é a prática de trabalhar em domicílio ou em outro local remoto, enquanto telecomunicações é a prática de transferir informações à distância - normalmente por meios eletrônicos. Outro ponto a se destacar é que o teletrabalho é um conceito mais amplo que o de *home office*<sup>3</sup>, pois aquele não encontra fronteiras na residência do trabalhador. Embora haja tal diferenciação, na maioria das vezes, tais nomenclaturas são tratados como sinônimos, por revelarem realidades de trabalho executadas majoritariamente no domicílio do trabalhador. Outro ponto relevante, é que não se pode confundir o teletrabalho com o trabalho em domicílio, dado que, esse último deve ser realizado necessariamente no domicílio do empregado, enquanto o teletrabalho pode ser realizado em outros espaços (CASTILHO, 2021).

<sup>1</sup> Termo original da língua inglesa que significa "teletrabalho".

<sup>2</sup> Termo original da língua inglesa que também significa "teletrabalho".

<sup>3</sup> Termo original da língua inglesa que significa "escritório em casa".

De acordo com os itens formulados por Bridi (2020, p. 183), o teletrabalho inclusive pode ser considerado e conceituado entre os seguintes itens:

1) o local de realização do trabalho; 2) a frequência da realização do trabalho remoto, podendo ser exclusivamente remoto ou híbrido; 3) o tipo de contrato de trabalho, podendo ser determinado, indeterminado, Pessoa Jurídica (PJ), etc.; 4) como o controle da jornada se opera, se por atingimento de metas ou por software, e se os horários são fixos, flexíveis ou híbridos; e 5) a presença de sindicato e a existência de negociação coletiva sobre teletrabalho.

No que se refere a originalidade do teletrabalho, a literatura indica que tal conceito se formou originalmente nos Estados Unidos, em 1970, quando Jack Nilles procurou implementara adoção do trabalho remoto em diversas empresas americanas. Para ele, o teletrabalho era qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados com o trabalho por meio do uso de tecnologia (DE VASCONCELOS ARRUDA; DE MORAES, 2020), contudo, foi somente em meados de 2020, com a pandemia da COVID-19, que tal conceito ganhou força pelo mundo.

Primeiramente, é importante compreender o contexto do teletrabalho antes da pandemia da COVID-19. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em seu próprio domicílio. Contudo, as políticas de trabalho remoto eram realizadas com limitações, uma vez que, apenas 52% dos postos de trabalho estavam elegíveis para a modalidade. Na maioria dos casos, apenas trabalhadores em cargos específicos da empresa exerciam o home office, como diretores e coordenadores (SOBRATT, 2020).

Em 2019, os números aumentaram para 4,5 milhões e em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) qualificou o surto do novo coronavírus como uma pandemia e solicitou aos governos que se preparasse para a crise global de saúde pública, recomendando a adoção de medidas preventivas, principalmente o isolamento social. (CASTILHO, 2021), com isso, o teletrabalho tornou-se a opção preferível para a continuidade das atividades econômicas (de alguns setores) e da proteção à saúde dos empregados, situação está que se estende até os dias atuais, como mostra os dados do IBGE, após uma pesquisa publicada em outubro de 2023, mostrando um levantamento sobre trabalho remoto e trabalho em plataformas de aplicativos, estimando que em média 9,5 milhões de pessoas trabalham fora do escritório, destes, mais de 7 milhões realizam o teletrabalho.

Nesse sentido, sob a perspectiva da subjetividade, observou-se que a pandemia tem transmitido o sentimento de melancolia entre os sujeitos e expondo as vulnerabilidades do regime do teletrabalho. Aqui cabe um alerta, uma vez que, os recentes estudos demonstraram os impactos na saúde mental em razão da crise do novo coronavírus. Foram observados na

quarentena sintomas como: depressão, estresse, irritabilidade, insônia, exaustão emocional e entre outros. Estima-se que uma das principais causas de burnout foram a insegurança com a manutenção do emprego, o volume de trabalho e a desorganização. Desse modo, evidencia-se o impacto que a pandemia causou na saúde do trabalhador, dado que, se antes o teletrabalho se mostrava como uma exceção, compreendido como uma extensão da jornada de trabalho presencial e restrita a cargos de hierarquia superior, com a pandemia ele passou a ser uma necessidade (CASTILHO, 2021).

## **2 CONTEXTUALIZAÇÃO DE SAÚDE OCUPACIONAL E OS DESAFIOS PERANTE AS TENSÕES EXTERNAS CONSIDERANDO A VARIÁVEL DA PANDEMIA**

A saúde no trabalho desempenha um papel crucial na promoção do bem-estar dos trabalhadores, sendo um campo multidisciplinar que busca garantir condições seguras e saudáveis nos ambientes de trabalho, no entanto, a pandemia global introduziu desafios significativos nesse contexto. A imprevisibilidade associada à disseminação do vírus, juntamente com medidas de distanciamento social e a necessidade de adaptação imediata, gerou reflexos em todos os setores. Empresas necessitaram reavaliar suas práticas de saúde ocupacional para enfrentar os desafios singulares impostos pela pandemia, como a implementação de protocolos rigorosos, a oferta de suporte emocional aos trabalhadores e a busca por soluções inovadoras para manter o ambiente de trabalho seguro.

O conceito saúde no trabalho (ST) ainda há diversas definições, na literatura, é possível perceber que os autores divergem suas interpretações, Martinez (2003) por exemplo, faz uma ligação a respeito dos conceitos saúde no trabalho e satisfação no trabalho, visto que, ambos estão interligados, pois esse último exerce influência sobre o estado emocional do indivíduo, além disso ela é vista como um dos aspectos representativos de bem-estar do trabalhador.

Nesse sentido, a variável psicossocial ganha maior importância, evidenciando a necessidade de abordar as consequências emocionais e mentais da pandemia nos trabalhadores. A gestão do estresse, ansiedade e isolamento social torna-se essencial para preservar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

É válido destacar que o termo satisfação é um estado subjetivo, visto que seu sentido pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância. Ela tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado, algumas literaturas, por exemplo, apontam que a satisfação no trabalho seria sinônimo de motivação (MARTINEZ,

2003).

Nunca é demais reiterar que a caracterização dos processos saúde-doença em sua relação com o trabalho é marcada por relações entre conhecimentos científicos e conhecimentos práticos (trabalhador, técnico-profissional, jurídico, entre outros) e por relações contraditórias entre capital e trabalho. Ou seja, a intervenção em ST (saúde no trabalho) acontece na interação entre as esferas da produção de conhecimento (científico, técnico e comum) e da política, com o predomínio desta última. Martinez (2003) descreve que a saúde no trabalho depende muito dos eventos e condições de trabalho, como: pagamento, reconhecimento, colegas, subordinados, supervisores, gerenciamento e valores, e caso o colaborador não obtenha sucesso nesses quesitos, haverá consequências, que afetarão diretamente na satisfação, consequências que dizem respeito a saúde do trabalhador, sua qualidade de vida, comportamentos, ausências no trabalho e produtividade.

A superação desses desafios requer uma atuação colaborativa e adaptativa. As organizações, em parceria com profissionais de saúde ocupacional, devem fomentar estratégias personalizadas que considerem as particularidades de cada cenário laboral. O diálogo contínuo entre empregadores e trabalhadores, a promoção de medidas de prevenção contínuas e a implementação de políticas que respaldem a saúde ocupacional são fundamentais para enfrentar as tensões externas, assegurando que os ambientes de trabalho sejam seguros, saudáveis e sustentáveis em meio às complexidades impostas pela pandemia.

É evidente que esse termo (satisfação) faz muita ligação com a saúde no trabalho, visto que, quando conquistado, o colaborador é afetado tanto de modo direto quanto indireto. A satisfação interfere na saúde física, de modo que, ela pode atuar como fonte de estresse agindo sobre o trabalhador de forma a provocar reações orgânicas involuntárias (MARTINEZ, 2003).

No que tange a saúde mental, Ramirez et al., (1996), estudaram os efeitos do estresse e da satisfação no trabalho sobre a saúde mental de médicos especialistas de hospitais do Reino Unido e identificaram que satisfação no trabalho estava inversamente associada com exaustão emocional, despersonalização e morbidade psiquiátrica (depressão, perda de confiança, distúrbio do sono e outros sintomas). Identificaram também o efeito protetor da satisfação no trabalho sobre a saúde mental.

Martinez (2003) frisa a questão da satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, já Harris (1989, p. 13) define como “um sentimento experienciado pelo trabalhador em resposta à situação total do trabalho”. Ambos estão corretos, e suas definições se apoiam, nessa última, o autor frisa também que a questão da satisfação está muito interligado com as



diferenças de personalidade, e as diferenças no ambiente de trabalho, visto que, no primeiro deve-se considerar o fato de que as pessoas lidam com as situações por meio de estratégias e decisões diferentes, já no segunda, se dá pelo fato de que as variações na satisfação no trabalho são resultados de diferenças na natureza do trabalho, que podem incluir as demandas da tarefa, papel do indivíduo na organização, relacionamentos interpessoais, possibilidades de desenvolvimento de carreira, clima e estrutura organizacional (MARTINEZ, 2003).

Após situação pandêmica, as organizações passaram por mudanças, e para que a organização esteja em condições de realizar mudanças, primeiro ela precisa ser uma organização aberta, obter um aumento do fluxo de informações, flexibilidade, se preocupar com o indivíduo e suas necessidades, ou seja, ela precisa estar atenta às forças positivas e negativas no processo de mudança (OLIVEIRA, 2003).

As características e as particularidades de cada organização irão estabelecer o grau de relevância se tratando das variáveis dos segmentos ambientais, pois para uma empresa multinacional atuante em vários países, é de suma importância a visualização detalhada dos cenários políticos, econômicos, culturais e sociais de cada país onde atua ou pretende atuar, portanto, ressalta aqui a importância de conhecer a cultura ambiental e a cultura organizacional (OLIVEIRA, 2003).

No que tange aos fatores organizacionais é preciso renegociar as metas, rever as estratégias da organização, como por exemplo: redesenhar as metas com base no momento, individualizar metas, revisar cada momento, reduzir o número de horas de trabalho, aumentar o suporte social (suporte do gestor por exemplo, auxiliando seu colaborador na realização das tarefas ou até mesmo suporte afetivo), dividir tarefas, aumentar a clareza das tarefas e entre outras.

Com isso, destaca-se que o adoecimento mental prejudica tanto os empregados, como os empregadores, uma vez que, conforme alerta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a omissão no gerenciamento dos riscos psicossociais no trabalho pode provocar sintomas como "baixa motivação, ansiedade, depressão e burnout", além de reações físicas como dores e fadiga, e o abuso de substâncias para compensar o estresse e a dificuldade de relaxamento.

Segundo dados da plataforma do Ministério da Saúde, Burnout, covid-19, abuso de drogas, tentativa de suicídio e outras mais de 160 patologias entraram para a lista de doenças relacionadas ao trabalho em novembro de 2023. O Ministério da Saúde atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos, tal aprimoramento resultou na incorporação de 165 novas patologias, estima-se que quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais

foram atendidos pelo SUS nos últimos 15 anos.

A relevância de tal problema é evidenciada na medida em que, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais são a terceira maior causa de incapacidade definitiva nas aposentadorias por invalidez acidentária, fato observado no Anuário Estatístico da Previdência Social dos anos 2014 e 2016 conforme discorre Castilho (2021).

Com isso, entende-se que o direito fundamental à saúde, em sentido material, advém do direito à vida, uma vez que, a salubridade física, mental e emocional do ser humano é um bem fundamental de "sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra.", sendo destinatária de forte tutela constitucional, principalmente no âmbito trabalhista (artigo. 5º, X, e artigo. 7º, XXII e XXVIII da Constituição Federal, 1988).

### **3 A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO PERÍODO PANDÊMICO E SUAS CONSEQUÊNCIAS**

O cenário pandêmico trouxe força para o teletrabalho nas atividades laborativas, apresentado como tentativa de solução para enfrentar as questões de urgência sanitária e minimizar os prejuízos nas empresas e conseqüentemente aumento no desemprego (ARAÚJO *et al*, 2023).

Araújo *et al* (2023) explicam que ainda no final do 1º trimestre de 2020, a economia declinou abruptamente em pouquíssimo tempo e conseqüentemente muitas empresas encerraram ou reduziram suas atividades, o que provocou um alto índice de desemprego, intimando o governo a sancionar uma medida provisória para evitar essa catástrofe do desemprego em massa.

A Medida Provisória 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, alterou alguns itens dos acordos de redução da jornada de trabalho, redução salarial e da suspensão de contrato, a fim de impedir um aumento maior ainda na calamidade pública, tendo essa medida sido adotada por 1,2 milhão de empresas, preservando 8,1 milhões de trabalhadores do desemprego (ARAÚJO *et al*, 2023).

A Medida Provisória 936/20 trouxe uma certa tranquilidade, dado que, previa estabilidade aos empregados conforme verifica-se no art. 10 que “fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação ao Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida

Provisória” (BRASIL,2020).

Contudo, se o empregado fosse dispensado sem justa causa, a MP 936/2020 estabelecia que além de receber as verbas rescisórias devidas, deveria ser pago a ele uma indenização conforme prevista no art. 10, §1º, *in verbis*.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III – 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Entretanto, o art. 486 da CLT estabeleceu que “no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável” (BRASIL,1943).

Outra possibilidade de desobrigar o pagamento da indenização, era se as empresas tivessem uma queda no faturamento, assim poderiam justificar a dispensa alegando o *factum principis*, que seria uma espécie de força maior. A aplicação deste conceito pressupõe que a situação era imprevisível, que onera excessivamente a empresa, ao ponto dela deixar de exercer sua atividade (ARAÚJO *et al*, 2023).

É inquestionável que em decorrência da COVID 19 houve várias alterações trabalhistas, principalmente, no que se refere nova modalidade de trabalho, em que pese foram extremamente necessárias naquele momento de incertezas, para manutenção de vários empregos, mas também tiveram impactos negativos na saúde e na segurança dos teletrabalhadores (ARAÚJO *et al*, 2023).

O contexto da pandemia de COVID-19 acelerou a adoção em larga escala do trabalho remoto, transformando radicalmente a dinâmica tradicional de escritórios. Empresas em todo o mundo viram-se obrigadas a implementar rapidamente infraestruturas digitais e ferramentas de colaboração online para manter as operações. Essa transição teve impactos substanciais na vida profissional e pessoal dos trabalhadores, criando novos desafios e novas oportunidades.

As consequências do teletrabalho durante a pandemia são diversas e abrangentes. Por

um lado, muitos profissionais experimentaram uma maior flexibilidade em termos de horários e local de trabalho, proporcionando uma melhor conciliação entre vida profissional e pessoal. Por outro lado, a falta de separação física entre o ambiente de trabalho e o espaço doméstico trouxe desafios relacionados ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, a comunicação virtual intensificou a necessidade de habilidades de gestão do tempo, autonomia e adaptação a novas formas de interação social.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020) revelou em uma pesquisa que, antes da pandemia, já havia um significativo uso do teletrabalho no Brasil. Dados do Instituto revelam que o Brasil ocupa a 45ª posição em uma lista de 86 países distribuídos em relação à proporção de uso do teletrabalho, apresentando 25,65% de teletrabalho, no âmbito da América Latina, o país se destaca, sendo o terceiro de doze países que constam no estudo, perdendo apenas para o Chile (25,74%) e o Uruguai (27,28%).

Uma pesquisa realizada por Oliveira (2017), anterior a pandemia, apontou para o elemento de precarização que envolve o trabalho remoto e a quebra de fronteira entre espaço público e privado. Tal estudo, identificou que entre os riscos físicos à saúde, inclui: a falta de apoio de equipamentos ergonômicos, ausência de descanso, com noites sem dormir e excesso de trabalho. Os trabalhadores participantes da pesquisa de Oliveira (2017) expuseram a preferência por uma forma híbrida de trabalho, com o teletrabalho combinado com atividades presenciais, sendo que nem sempre era uma opção. A autora sintetizou a esfera do home office como o “trabalho sem fim”, em virtude do excesso de trabalho e a ausência de limites entre o tempo de repouso e a jornada como consequência do aparato tecnológico e comunicacional.

Na pesquisa realizada por Oliveira (2017), os participantes do estudo revelaram que as incontáveis mensagens e chamadas (WhatsApp, telefone, e-mails), recebidas por colegas de equipe e/ou de supervisores, ultrapassaram a jornada regular de trabalho, não sendo possível desconectar-se, condições estas que a expandiram durante a pandemia da covid-19 a partir do ano de 2020, estimando-se que aproximadamente nove milhões de trabalhadores tiveram suas atividades transferidas para o domicílio segundo os dados do IBGE Pnad.

Uma pesquisa intitulada “O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid-19”, realizada em maio de 2020 por um grupo de pesquisadores e estudantes da Universidade Federal do Paraná e da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), revelou que o trabalho remoto no momento da pandemia sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais demandas, desencadeando desvantagens a ponto de gerar perda da qualidade no trabalho (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

A pesquisa também revelou que antes, 2,32% dos trabalhadores da pesquisa

trabalhavam sete dias por semana e, após a transição ao teletrabalho no período pandêmico, os sujeitos imbuídos dessa condição passaram a representar 17,7%, o que representa um aumento percentual de 666,66% de trabalhadores que prestam serviços todos os dias da semana, sem descanso. Dados da pesquisa, parecem indicar o aumento da exploração do trabalho no contexto do teletrabalho, bem como sua intensificação, pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar a partir de suas casas, em espaços nem sempre adequados, realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados concomitantes às atividades de trabalho, gerando jornadas de trabalho estendidas e não pagas (BRIDI, BOHLER; ZANONI, 2020).

Entre os aspectos negativos do trabalho remoto, destacam-se o isolamento e o empobrecimento da experiência, tais fatos que repercutem sobre a saúde mental dos envolvidos. Embora metade dos entrevistados apresentaram como aspectos positivos do trabalho remoto a flexibilidade dos horários de trabalho, a economia do tempo de transporte e a disponibilidade de maior proximidade com a família, quase 50% disseram que passaram a trabalhar mais (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020).

Somam-se a essas questões, as dificuldades relacionadas à falta de equipamentos adequados e as dificuldades em atuar com o computador e os aplicativos. O estudo também revelou que o trabalho remoto impactou desigualmente a classe trabalhadora, sendo as mulheres mais afetadas, dado que, as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos perdurou atribuídos de forma assimétrica às mulheres, impactando ainda mais aquelas com filhos (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), expôs que o teletrabalho foi um recurso importante para a conservação de empregos durante a pandemia, sobretudo diante da crise sanitária de desemprego de 25 milhões de pessoas em razão da Covid-19. Contudo, recomenda-se que precisa ser pensada diante de condições seguras, envolvendo treinamentos e suporte técnico adequados (OIT, 2020).

Após um comparativo das jurisprudências para esta pesquisa, constatou-se que ao utilizar o termo “teletrabalho” na plataforma do Tribunal Superior do Trabalho até primeiro de fevereiro de 2020, foram identificados 309 casos julgados que envolveram o teletrabalho enquanto que ao utilizar o mesmo termo até o período de dezembro de 2023, identificou-se um aumento de 77,81%, ou seja, um aumento de 1392 casos, uma diferença de 1083 jurisprudências em três anos.

Desse modo, é preciso observar que os dados alarmantes revelam problemáticas para o trabalhador que vivencia o trabalho remoto, bem como sobre pontos considerados

relevantes pelas organizações que cuidam do tema. A análise aprofundada desses dados é crucial para a formulação de estratégias e políticas que abordem as problemáticas associadas ao teletrabalho, visando não apenas o sucesso organizacional, mas também o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em tais fatos, pode-se concluir que a pandemia da COVID-19, popularmente conhecido como novo coronavírus, carregou uma gama de problemas mundiais, dentre eles, as novas configurações do trabalho e suas consequências, haja vista que, com a expansão do vírus, foi necessário adotar medidas de prevenção, sendo uma delas o isolamento social, que consequentemente necessitou que trabalhadores adotassem novas configurações de trabalho, sendo um deles, o trabalho remoto.

Contudo, diante dos fatos apresentados nesta pesquisa, entende-se que a pandemia da COVID-19 trouxe reflexos negativos para os trabalhadores do teletrabalho, fato estes que podem ser revelados pelos números alarmantes das jurisprudências nos últimos três anos, haja vista que o ambiente de trabalho ultrapassou os limites do domicílio do trabalhador, como muitas vezes, envio de demandas excessivas pela chefia, especialmente em horários inadequados, acarretando assim, diminuição da qualidade de vida e da saúde. É importante destacar, que não é possível analisar o teletrabalho de modo isolado, haja vista que sua implementação foi em caráter de urgência, devido ao avanço da pandemia.

Desse modo, compreende-se tal necessidade durante o período pandêmico, contudo, considerando que tal situação encontra-se controlada, é importante que ocorra revisões no que tange ao teletrabalho, tendo em conta que tal modalidade revela-se perigosa, pois apresenta riscos que vão desde a intensificação da exploração do trabalho à jornadas extensivas de atuação.

Dessa forma, esta pesquisa evidenciou que a adoção do teletrabalho pode trazer efeitos prejudiciais à saúde mental dos trabalhadores, ressalta-se que este estudo é apenas um panorama inicial para se analisar os reflexos da pandemia da COVID-19 na relação de trabalho, sobretudo no enfoque das doenças ocupacionais. Entende-se como vitória a atual atualização do Ministério da Saúde com a lista de doenças relacionadas ao trabalho, uma vez que, esta lista encontrava-se sem atualização nos últimos 24 anos. Ressalta-se que não se esgotam as perspectivas e análises a respeito dessa temática, inclusive, sugere-se para trabalhos futuros o desenvolvimento de novos estudos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. L. et al. Mudanças ocorridas na legislação do teletrabalho pós pandemia do covid-19. **Revista FT**. v. 28, n. 129, 2023.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Saúde e Vigilância Sanitária. Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em Tempos de Pandemia e Condições Objetivas que Desafiam a Classe Trabalhadora**. In: Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. OLIVEIRA, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (org.). Brasília: Ed. Positiva, p. 173-206. p. 176, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19, [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, **Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni. **O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**, p. 1-89, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial I, t. I, p. 171-191, jul. 2020.

DE VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. 33 Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4, p. 10, 2020.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, 2016. p. 374.

HARRIS, R. B. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. **Advances in Nursing Science**. v. 11, n. 2, p. 12-28, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2018 (PNAD Contínua)**. 2019. p. 19-20. Disponível em:  
<<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101694>>  
Acesso em 22/11/2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em 22/11/2023.



INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José Antônio S. do. **Potencial de teletrabalho na pandemia no Brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura, n. 47, 2º trimestre, 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>>.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, **Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic**. Geneva: ILO 2020c. Disponível em <[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_748638/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm)>. Acesso em 22/11/2023. p. 6.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista katálysis**, v. 10, p. 37-45, 2007.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Psicol. soc. trab**, São Paulo, v. 6, p. 59-78, dez. 2003. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 19 nov. 2023.

OLIVEIRA, Daniela R. de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. **Tese (Doutorado em Sociologia)** – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19** - Guia prático, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2020, p.1. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_772593/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 24/11/2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19**. 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_741937/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_741937/lang--en/index.htm)>. Acesso em 06/04/2021.

RAMIRES, A. J. et al. Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. **The Lancet**. v. 347, n. 9003, p. 724-728, 1996.

SOBRATT. **Pesquisa Home Office 2020**, 2020. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>>. Acesso em: 22/11/2023.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho Em Tempos De Calamidade Por COVID-19: Impacto das Medidas Trabalhistas de Urgência**. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020, p. 341-p. 345.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: Ltr, 2005.

WÜLFING, Juliana. Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil. Tese de doutorado na UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. **Programa de Pós-Graduação em Direito**. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014, 281 p.