

Saúde mental no trabalho remoto: aspecto jurídico

Mental health in remote work: the legal aspect

Marcus Vinícius Rangel Oliveira¹

Vitor Rodrigues Moura²

Resumo: O regime de trabalho remoto ganhou destaque após a pandemia de 2020 a fim de proteger da disseminação do vírus. Assim, fez-se necessário a análise jurídica desse tema, tal como: o direito à desconexão em razão da sobrecarga de serviços, as semelhanças e diferenças de teletrabalho e home office, as hipóteses e análises do aumento de doenças psicológicas, bem como se é suficiente a atual legislação e, por fim, a conveniência do serviço feito no domicílio do funcionário.

Palavras-chave: Trabalho remoto, saúde mental, burnout, desconexão.

Abstract: The remote work regime gained prominence after the 2020 pandemic in order to protect against the spread of the virus. Thus, it became necessary to conduct a legal analysis of this topic, such as: the right to disconnect due to service overload, the similarities and differences between telework and working from home, the circumstances and analyses of the increase in psychological illnesses, as well as whether the current legislation is sufficient, and finally, the convenience of work being performed at the employee's home. For the preparation of the study, laws, repeated decisions, and doctrines were analyzed.

Keywords: Remote work, mental health, burnout, disconnection.

1 INTRODUÇÃO

A modalidade de trabalho em *home office*, também conhecida como trabalho remoto, tomou força a partir da pandemia do Coronavírus, em 2020. Insere no

¹ Acadêmico do curso de Direito da Instituição de Ensino Superior Una de Bom Despacho, da rede Ânima Educação. E-mail: marcusangel97@gmail.com.

² Acadêmico do curso de Direito da Instituição de Ensino Superior Una de Bom Despacho, da rede Ânima Educação. E-mail: vm911882@gmail.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Instituição de Ensino Superior da rede Ânima Educação. 2026. Orientadora: Prof.^a Pauliana Maria Dias, Mestre em Direito Processual Civil, especialista em Direito Processual Civil, especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho e advogada.

Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho³ teve maior repercussão a partir da Reforma Trabalhista da Lei Federal 13.467/17.⁴

A Constituição Federal de 1988 garante, no artigo 6º, o direito à saúde e ao trabalho digno, e no artigo 7º, inciso XXII, determina a redução dos riscos no ambiente de trabalho. Além disso, princípios como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV) sustentam toda a estrutura da República e devem orientar qualquer relação trabalhista. Assim, mesmo sendo uma forma moderna e flexível de exercer o trabalho, esta modalidade não pode esquivar-se da proteção integral do trabalhador, tanto física quanto emocional. (BRASIL, 1988)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) têm alertado para os desafios que o teletrabalho pode trazer à saúde mental. Elas destacam a importância de medidas como o direito à desconexão, o uso equilibrado de ferramentas de controle e a criação de formas de evitar o isolamento social. A Convenção nº 155 da OIT, da qual o Brasil é signatário, reforça a necessidade de garantir condições seguras e saudáveis em todas as formas de trabalho, inclusive no modelo remoto. (BRASIL, 1992) (MENTAL..., 2022)

Assim, faz-se necessário estudar as legislações e jurisprudências e elaborar teses na defesa do bem-estar cognitivo, mesmo que o serviço ocorra no conforto da residência e aparentemente possa estar afastado do risco de quaisquer doenças laborais.

Deste modo, a adoção desta nova metodologia trouxe novos desafios para a saúde mental dos profissionais. Por conseguinte, a linha que separa a vida pessoal da profissional se tornou mais tênue à medida que a falta de interações sociais potencializa o isolamento pois, exige disciplina, e pode levar à exaustão pela dificuldade de se "desconectar". Estes fatores podem conduzir o profissional à uma baixa produtividade, desânimo, incapacidade laboral e deflagrar o adoecimento. A pressão por produtividade e a necessidade de estar sempre disponível podem gerar ansiedade e estresse.

Neste artigo, apresenta-se uma revisão bibliográfica dissertativa analítica acerca do direito do trabalho e de seus princípios axiológicos entre a efetividade e a

³ O artigo 6º do Decreto-Lei nº 5.452/43 define o conceito de trabalho remoto.

⁴ Os artigos 75-A a 75-E da Reforma Trabalhista da Lei Federal nº 13.467/67 deram maior repercussão ao trabalho remoto.

eficácia da proteção à saúde mental do trabalhador e a responsabilidade civil do empregador quanto ao trabalho em *home office*. Pois, nele, a residência se torna o ambiente corporativo e que pode levá-lo à exaustão (*burnout*).

Justifica-se esta pesquisa por sua relevância ao preencher lacunas de estudos sobre os aspectos legais do trabalho em *home office* e por contribuir com informações para a melhoria de políticas públicas, decisões judiciais e práticas empresariais que respeitem os princípios constitucionais que protegem o trabalhador.

A metodologia adotada será de natureza qualitativa e exploratória e o plano de trabalho envolverá pesquisas bibliográficas, através da análise de livros, artigos, documentos acadêmicos, pesquisas documentais e do estudo pormenorizado de textos legais e normas.

Por fim, os assuntos serão distribuídos em três capítulos, dos quais o primeiro que abordará sobre a fundamentação teórica do tema; o segundo sobre a análise das hipóteses definidas e o terceiro e último, a conclusão dos estudos e investigações desenvolvidas.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO E AS MODALIDADES DE TRABALHO REMOTO

Serão abordados os aspectos legais, definições e conceitos para que nas análises do tema deste artigo, seja possível correlacionar conclusões com as hipóteses elencadas que subsidiem a literatura jurídica específica para o assunto.

2.1 O DIREITO À DESCONEXÃO E A SOBRECARGA DE SERVIÇOS

As transformações das formas de trabalho nas últimas décadas ultrapassaram a mera evolução tecnológica e reconfiguraram, profundamente, os modelos de gestão e a própria subjetividade dos trabalhadores. Nesse cenário, a saúde mental no ambiente laboral emergiu como um dos maiores desafios de saúde pública do século XXI, principalmente, após a pandemia de coronavírus no período de 2020 a 2023, quando as nações tiveram que se readequarem para manter o giro da economia (HISTÓRICO..., 2023?, s.p.). Uma saída foi o trabalho remoto, tempo em que “as mudanças abruptas que ocorreram não se restringiram a isso: as invasões,

demandas e exigências foram também multiplicadas” (ARAÚJO; LUA, 2021, p.27), de modo que houve uma grande sobrecarga de serviços.

Embora comumente se associe os agravos à saúde do trabalhador à dimensão física, a saúde mental também requer atenção integral, pois as demandas podem persistir ou até mesmo se intensificar mesmo em situações de trabalho remoto. A Constituição Federal (BRASIL, 1988) garante o direito ao repouso e ao lazer em seu artigo 6º bem como a duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, consoante com a mitigação dos riscos inerentes ao labor (art. 7, XIII e XXII, CF/88). A CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 75-E estabelece as responsabilidades dos empregadores nas prevenções de doenças e acidentes laborais.

De acordo com Martins (2024), o direito à desconexão fundamenta-se nos princípios do Direito do Trabalho brasileiro e visa proteger o empregado do desequilíbrio de poder e assegurar sua saúde e bem-estar. Na ausência de legislação específica, utiliza-se outros dispositivos legais para garantir o descanso e controle da jornada. O descumprimento desse direito pode gerar consequências jurídicas variadas conforme o uso dos dispositivos digitais, seja para prontidão, tarefas externas ou comunicação contínua.

Nas jurisprudências abaixo destacadas se evidencia um desdobramento das garantias constitucionais à saúde, ao lazer e à dignidade do cidadão. O entendimento dos TRT's é de que o dano moral é configurado quando o empregado é privado do descanso e do convívio familiar e social, especialmente quando há extrapolação da carga horária. Tais decisões, reiteradas, ressaltam sobre proteção dos bens jurídicos tutelados pela CF/88 e pela CLT, sendo cabível a ação cível, pautadas nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República [sic]), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o

direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021 .5.03.0043, Relator.: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.) (MINAS GERAIS, 2022)

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humanos, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio [sic] social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder [sic] diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida. Recurso a que se dá provimento no particular. (TRT-2 10002444320145020614 SP, Relator.: MARCOS NEVES FAVA, 14ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 05/02/2015) (SÃO PAULO, 2015)

SÍNDROME DE "BURNOUT". DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL. É devida indenização por dano moral ao empregado acometido da síndrome de "burnout" decorrente da gestão por estresse, em razão das inadequadas cobranças excessivas por metas em adversas condições laborais. (TRT-3 - ROT: 0010177-05.2023.5.03 .0003, Relator.: Cristiana M.Valadares [sic] Fenelon, Setima [sic] Turma) (MINAS GERAIS, 2024)

Nesse entendimento, não se pode ignorar a limitação da jornada de trabalho prevista no art. 7º, XIII, da Carta Magna e o direito à saúde e a um ambiente de trabalho saudável (arts. 6, 196, 200, VIII e 225, CF/88). Nestes direitos, pode-se incluir, entre outros, a proteção do trabalho à **Síndrome de Burnout**, reconhecida pela OMS e pelas decisões reiteradas do Direito do Trabalho, como a disponibilidade integral e a falta de descanso. Negligenciar o direito à desconexão pode resultar em responsabilidade civil. (RAIZ, 2025, p. 7). Nesse sentido, tem-se o julgado abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. DANO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA. É certo que a função desempenhada pela reclamante ao longo do contrato de trabalho é de extrema responsabilidade e com muitas cobranças por aumento de produtividade e pelo cumprimento de metas. A obreira ocupava o cargo de gerente de setor, liderando diversas vendedoras autônomas, realizando eventos e outras atividades como meio de incentivar a equipe e treiná-la para que as mesmas tivessem mais sucesso em suas atividades. A realização das atividades nos moldes como descrito pela trabalhadora é incontroverso. Foram aproximadamente dez anos laborando neste regime estressante. A mente da obreira não suportou a pressão inerente à sua função e foi acometida pela síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout é uma doença do trabalho. Não há meios de afastar o nexo de causalidade entre a doença e as atividades realizadas. Portanto, não temos como excluir a responsabilidade da empresa pela doença que acometeu a trabalhadora em razão do contrato de emprego desenvolvido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000122-43.2022.5 .08.0018 ROT; Data: 24/05/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator.: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA) (PARÁ; AMAPÁ, 2023)

De acordo com Cardoso (2017), as investigações acerca da síndrome de burnout começaram no Brasil por volta da década de 1970. No presente trabalho, também se examina a literatura científica de artigos a ela vinculada em bases de dados nacionais. Não há um conceito único, embora a definição mais ampla a reconheça como uma resposta ao estresse emocional persistentemente vivido pela pessoa. (MORENO, 2011, p.2).

É possível que, à luz deste tema, exista preconceito em relação ao direito à desconexão, uma vez que pode ser visto como uma “fuga das responsabilidades” para que o trabalho seja feito no conforto e sossego da residência do trabalhador. No entanto, não se trata disso, mas sim da garantia da dignidade humana, que todos têm como direito já consagrado pela CF/88, em seu artigo 1º, inciso III. É evidente que, permanecer vinte e quatro horas por dia à disposição do empregador resulte em menor desempenho e segurança na realização das tarefas. Nesse sentido, posicionou-se Maior:

De todo modo, impera, culturalmente, a idéia [sic] do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem. Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (MAIOR, 2003, p. 298)

No Brasil, a Constituição de 1988 foi inovadora ao elevar a dignidade humana ao núcleo do ordenamento jurídico, mencionando-a em diversos artigos como base para justiça social, valorização do trabalho e existência digna. Assim, o direito do trabalho se consolida como expressão fundamental da dignidade, promovendo o bem-estar das grandes majorias populacionais. (DELGADO, 2007, p. 23-26).

Ao correlacionar direito à desconexão e os efeitos da Síndrome de **Burnout** infere-se que “a fadiga emocional se manifesta pela ausência de vitalidade e motivação, acompanhada da percepção de que os recursos estão se esgotando, o que pode levar a uma sensação de frustração e estresse entre os colaboradores. (MORENO, 2011, p. 2).

Para Oliveira e Tourinho (2020, p.30) trabalhar de forma remota tem intensificado a Síndrome de Burnout, já que o funcionário, frequentemente, não possui um horário de trabalho fixo e não definido de forma prévia, com início e final regulares, o que o leva a se dedicar integralmente às suas funções.

Portanto, trata-se da defesa do direito que assegura a saúde mental e física, em razão da importância de respeitar a jornada de trabalho imposta pela legislação trabalhista e a evitar o excesso de tarefas, sobretudo diante das transições tecnológicas. Ademais, o trabalho é direito indisponível, conforme previsto no art. 6 da CF e indispensável na relação de emprego pelo devido respeito ao bem-estar do trabalhador e promoção de um ambiente laboral saudável. (BRASIL, 1988)

2.2 TELETRABALHO E HOME OFFICE

Faz-se imperioso entender as distinções acerca do teletrabalho e home office. Embora pareçam semelhantes, ocultam diferenças e significados substanciais que afetam no aporte do ofício. Assim, a correta definição garante maior segurança jurídica para aplicação da legislação e proteção do trabalhador.

De acordo com Pereira (2021, p. 3), as expressões teletrabalho e home office se confundem, uma vez que muitos entendem ser sinônimas. No entanto, esses termos têm significados distintos e representam duas categorias jurídicas diferentes, cada uma com suas características e regras específicas.

2.2.1 Teletrabalho

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467, de 13 jul. 2017), esta variante possui um regulamento específico que atende às suas particularidades. (ENTENDA..., 2024)

De acordo com Frabetti (2021), o teletrabalho trata-se do serviço feito fora do ambiente empresarial, que exige equipamentos computacionais de informação e de

comunicação específicos para a sua execução. Todavia é o empregado que define seu horário de trabalho, sem o controle do empregador.

O eventual comparecimento do contratado, nas dependências físicas do trabalho, não descaracteriza essa modalidade (art. 75-B da CLT). Além disso, o artigo da PUCRS (ENTENDA..., 2021) diz que como inexistente o controle de jornada, não há o que se falar em pagamento de horas extras ou adicionais noturnos, contudo, os custos para a operação das máquinas ficam a cargo do chefe, e não do funcionário (art. 75-D, CLT). (BRASIL, 1943)

2.2.2 Home Office

O home office é identificado como o trabalho realizado no domicílio. Apesar de ser classificado como um tipo de trabalho à distância, ele se submete às mesmas regulamentações definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho que se aplicam ao trabalho presencial. Cabe ao empregador determinar a maneira mais adequada de supervisionar as horas trabalhadas pelos funcionários. Como resultado direto da supervisão da jornada, os trabalhadores têm direito a horas extras, adicional noturno, intervalos durante o expediente, entre outros direitos e benefícios (FERREIRA, 2021, p. 5).

Para Sousa (2025, p. 3), o trabalho remoto trouxe possíveis consequências desfavoráveis para o empregado, que podem indicar sinais de instabilidade laboral. Este conceito é multidimensional e está associado a fatores do ambiente e das condições laborais, podendo ainda evidenciar a relação entre o trabalho e da vida privada. Assim “Os trabalhadores passaram a enfrentar diversos desafios, como a adaptação às novas tecnologias e conciliação de sua vida profissional com a pessoal, tendo as famílias que readequarem suas rotinas, em um mesmo ambiente familiar e profissional”. (TULER; OLIVEIRA, 2021, p. 7)

De acordo com Tuler e Oliveira (2021, p. 11-12), é essencial implementar a adaptação do trabalho remoto com a finalidade de garantir eficiência e qualidade, tanto para o patrão quanto para o funcionário. Buscar uma relação laboral justa e harmoniosa, que previna a sobrecarga e a transposição de dificuldades, entre elas a adaptação ao lar, inclusive o espaço físico e a inter-relação com os familiares.

2.2.3 As diferenças das modalidades

De todo o exposto, a principal diferença residente é que a execução do teletrabalho, não é controlada e no *home office*, há o controle de jornada, tendo horários de trabalho, de descanso, hora extra, entre outros bem definidos.” (TIME PONTOTEL, 2024).

Segundo a PUCRS (ENTENDA..., 2021), na legislação brasileira, a primeira é reconhecida, enquanto a segunda, não. Isto é, enquanto o teletrabalho emergiu com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a outra carece de legislação específica, o que se faz necessário o uso de norma interna do empregador e a isenção de contrato formal (SAITO, 2020).

Nota-se que a jurisprudência não traz distinção entre as modalidades de trabalho home-office, trabalho remoto e trabalho no estabelecimento comercial, desde que exista os pressupostos no contrato de trabalho, senão veja-se:

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: 00727201301803001 0000727-42.2013.5 .03.0018, Relator.: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015) (MINAS GERAIS, 2015)

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO EM HOME OFFICE (TELETRABALHO). ALEGADA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMA. Diferença tênue e de difícil delimitação entre o contrato de emprego e a alegada prestação autônoma de serviços. Mas, deve prevalecer o contrato de emprego. Havia exclusividade, prazo para elaboração e para entrega do serviço, cobrança e, sobretudo, remuneração fixa e não por produção - que é característica no serviço autônomo. Sem esquecer o pagamento de remuneração por dois meses, sem a existência de serviço. Tais características da atividade da recorrente demonstram a subordinação. Caracterizado o contrato de trabalho entre as partes. Aplicação dos arts. 3º e 75-b, da CLT. (TRT-11 00004613820195110013, Relator.: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR, 1ª Turma) (AMAZONAS; RORAIMA, 2021)

TERMO DE ADESÃO A HOME OFFICE. AJUDA DE CUSTO INDEVIDA. Segundo a prova dos autos, houve a celebração entre as partes de termo de adesão ao home office/teletrabalho, disciplinando essa modalidade de trabalho, em aspectos como os relacionados à anotação da jornada, e estabelecendo expressamente, com remissão ao artigo 75-D da CLT, que, caso necessário, a empregada se utilizaria de seu próprio computador, celular e/ou acesso à internet, arcando com as respectivas despesas. O art. 75-D da CLT não assegura o pagamento de uma ajuda de custo ou indenização ao empregado pela destinação ao trabalho de eventuais insumos de caráter pessoal, determinando apenas que as partes do contrato se ajustem por escrito quanto aos termos que balizarão o teletrabalho, o que foi atendido na hipótese. Não cabe abordar a questão pelo aspecto da economia de custos para o empregador e transferência de riscos da atividade para o empregado sem levar igualmente em conta que, para o trabalhador, o teletrabalho também alivia despesas com transporte e alimentação consumida fora de casa. Não se justifica, desse modo, o pagamento de ajuda de custo ou indenização, considerando que a reclamante sequer demonstrou os gastos em que teria especificamente incorrido a esse título. Recurso ordinário provido apenas para afastar a limitação dos valores apurados em liquidação aos indicados na inicial. (TRT-2 - RORSum: 10010271620225020077, Relator.: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA, 6ª Turma) (SÃO PAULO, 2023)

Nesta mesma linha de raciocínio, apesar das semelhanças, Reis (2024) afirma que em conformidade com a CLT, o teletrabalho deve estar presente no contrato, enquanto o segundo pode ser adaptado de forma versátil, mas respeitando o regime e a frequência. Ou seja, aquele deve ser praticado de forma habitual, fora da sede do serviço, enquanto este é de forma esporádica e intermitente, sem o encargo de um contrato, contanto que seja eventual e acordado entre as partes.

3 TRABALHO REMOTO: SITUAÇÕES HIPOTÉTICAS

A partir dos conceitos abordados na fundamentação teórica, fazer-se-à as análises das hipóteses elencadas para este artigo. É importante ressaltar que as análises se tratam de uma revisão bibliográfica da literatura correspondente ao tema desenvolvido.

3.1 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO CENÁRIO PÓS-PANDEMIA COMO UM FATOR DETERMINANTE PARA O AUMENTO DE DOENÇAS PSICOLÓGICAS ENTRE OS TRABALHADORES

A pandemia de Covid-19 contribuiu, através do teletrabalho, como uma estratégia de proteção à saúde pública, com o objetivo de minimizar a disseminação

do vírus (VENTURA, 2024, p. 15). Contudo, esta mudança também resultou em novas formas de precarização, evidentes na fusão entre o período de trabalho e o tempo destinado ao descanso. Embora possa ter um entendimento de melhor produtividade pelo desempenho do trabalho no conforto do lar, fora do ambiente laboral, ela também exacerba a vulnerabilidade dos trabalhadores, apresentando riscos consideráveis de cansaço físico e mental. Em relação à saúde no ambiente de trabalho, a restrição do direito à desconexão é um elemento fundamental que contribui para o aumento de questões de saúde mental e física associadas ao trabalho. (VENTURA, 2024, p. 30)

Vê-se no julgado abaixo, que não se reconhece a inviabilidade do trabalho remoto, somente, com o fim da pandemia do COVID -19. Abstrai-se que esta modalidade já existia a partir da publicação do Decreto-lei 5.452/43. As repercussões de doenças ocupacionais, principalmente, durante a pandemia, podem estar associadas como resultantes do trabalho home-office.

ECT. TRABALHO REMOTO. DOENÇA GRAVE. NEOPLASIA. O reconhecimento do fim da pandemia pelo COVID-19 pela Organização Mundial de Saúde não tem o condão, por si só, de inviabilizar a permanência do trabalho remoto quando as condições físicas da empregada, conforme relatórios e exames médicos, apontam a impossibilidade de realizar suas atividades presencialmente sem comprometimento da sua saúde. Vale destacar que em eventual conflito de normas, deve prevalecer a proteção da saúde do trabalhador, visto que o direito à saúde é sempre precedente, à luz do texto constitucional, na sua condição de garantia fundamental inderrogável e indisponível. (TRT-10 - ROT: 00007585520225100017, Relator.: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO, Data de Julgamento: 13/07/2023, 1ª Turma - Desembargador Dorival Borges de Souza Neto) (DISTRITO FEDERAL; TOCANTINS, 2023)

As mudanças abruptas no contexto da pandemia transformaram o domicílio em um lugar público de trabalho, em que as exigências foram multiplicadas, tal como a imposição da aptidão para o ambiente remoto e necessidade de gastos para sustentar este novo cenário. O afastamento físico e a permanência constante em casa corroboraram para a tensão naquele ambiente restrito, dada a impossibilidade de se conectar com o meio social. Neste sentido, a falta de treinamento e às zonas de escape para aliviar o estresse, a ameaça da perda de emprego e a redução de salários, todos esses fatores, multiplicaram um comportamento de angústia e inquietação. (ARAÚJO, 2021)

A expansão do teletrabalho após a pandemia, segundo Raiz (2025, p. 11), demonstrou a dependência da conexão, o que causou impactos na saúde mental e física. Por fim, a OMS reconheceu a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, evidenciando que jornadas excessivas afetam não só o direito, mas também a saúde pública.

Logo, comprova-se, parcialmente, que a hipótese de intensificação do trabalho remoto no cenário pós-pandemia como um fator determinante para o aumento de doenças psicológicas entre os trabalhadores. Esta modalidade de trabalho já existia, porém, a cobrança e a preocupação por manter e melhorar resultados, em jornadas extensas, durante o período pandêmico, pôde influenciar e não ser fator determinante para o aumento de doenças psicológicas ocupacionais.

3.2 A INSUFICIÊNCIA DA ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM GARANTIR A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DEVIDO À AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÕES ESPECÍFICAS

De acordo com Martins (2025, p. 13), a transição para o trabalho remoto e digital trouxe à tona uma série de dificuldades relacionadas à proteção dos direitos dos trabalhadores. A ausência de uma legislação específica no Brasil sobre este assunto, resulta em um vazio jurídico, colocando os empregados em uma posição vulnerável ao excesso de trabalho e ao esgotamento físico, devido à pressão para estar sempre acessível.

A falta de regulamentação clara sobre o uso de tecnologias de monitoramento nas relações de trabalho no Brasil torna difícil para os trabalhadores perceberem até que ponto seus direitos à privacidade e à intimidade estão sendo respeitados, o que agrava a incerteza jurídica. A era digital trouxe tanto vantagens quanto obstáculos para o ambiente de trabalho e o estendeu para o ambiente privado e para que os direitos dos trabalhadores sejam realmente assegurados, é essencial que o sistema jurídico brasileiro se adapte às mudanças. (MARTINS, 2025)

É necessário o maior reconhecimento do trabalho remoto no Direito Trabalhista, conforme afirma Maior (2003, p. 306), haja vista que a negligência é palco para a prática de obtenção de vantagens, conquanto o aproveitamento de brechas jurídicas possibilita desfrutar dos serviços prestados pelo funcionário.

Neste contexto, é notório que a rápida transição para o ambiente digital trouxe dificuldades expressivas para a proteção dos direitos aos trabalhadores. Comprova-se a insuficiência da atual legislação brasileira em garantir a proteção da saúde mental devido à ausência de regulamentações específicas. Nessa hipótese, o vazio jurídico, a pressão constante por resultados e a falta de monitoramento, estabelecidos em lei, evidenciam uma adaptação precária da legislação brasileira para a garantia dos direitos do trabalhador em home office/teletrabalho.

3.3 A FREQUENTE INADEQUAÇÃO DO AMBIENTE DOMÉSTICO PARA O EXERCÍCIO PLENO DAS ATIVIDADES LABORAIS

A infraestrutura doméstica para a realização do trabalho em home-office, em muitos casos, não atende de forma suficiente. De acordo com o relatório da Zendesk, em 2023, 46% das pessoas tinham dificuldades de a ele se adaptarem pela falta de recursos. (MARTINS *et al.*, 2024, p. 14 apud ZENDESK, 2023). Essa porcentagem, ainda se mantém desde o ano de 2025 (ZENDESK, 2025).

Nesta modalidade em que é dificultoso separar o tempo de trabalho e o de lazer, a sobreposição de espaços distancia o momento de descanso e faz com que o trabalhador além do que deveria, diferente do ambiente físico das empresas (SILVA; NUNES; 2024, p. 5).

O trabalho remoto reduz o contato físico diário com colegas e supervisores, enquanto, ao mesmo tempo, proporciona um aumento na interação com familiares e parceiros (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2020, p.10). Neste ponto, a separação entre a vida profissional e pessoal, torna-se um desafio, pois estes âmbitos coexistem continuamente no mesmo espaço, sem que esse seja adaptado também como espaço de trabalho. Tem-se, de forma adicional, devido à pressão por resultados no trabalho em home office o fator da desconexão, já que a tecnologia utilizada para comunicação, interação e execução de tarefas também serve para fins pessoais e de entretenimento. (MELEK, 2021, p. 10)

Portanto, comprova-se a frequente inadequação do ambiente doméstico para o exercício pleno das atividades laborais. Repousa nesta hipótese que o fato de muitos trabalhadores não possuírem equipamentos ou espaço próprio para o trabalho, impede-lhe na rotina doméstica de cuidar do lar, da família e de realizar outras tarefas pessoais. Assim, é necessário observar, de modo equilibrado, o

domínio afetivo do lar e do trabalho, sem esquivar-se de qualquer um dos dois, ou seja, descobrir meios de separar os dois mundos. (GONDIM; BORGES, 2020 p. 4)

4 CONCLUSÃO

Conclui-se neste artigo científico que a grande repercussão do trabalho remoto no fim da pandemia, em 2020, e reforma trabalhista trouxeram avanços inéditos para as relações trabalhistas. Apesar da potencialização e a flexibilização da modalidade, evidenciou-se a presença de lacunas na legislação, com ênfase na saúde do colaborador. Doenças psicológicas, como a Síndrome de Burnout, e as dificuldades na execução do ofício demonstraram a exigência de repensar o ambiente laboral, sobretudo no domicílio do trabalhador, e as suas regulamentações.

Na análise das hipóteses elencadas, provou-se que o período pós-pandemia tornou evidente os excessos de serviço decorrente da deficiência de normas para regulamentação que garantissem a produtividade e o bem-estar dos profissionais em espaço sadio e presença de equipamentos adequados. O vazio jurídico e estresse por resultados corrobora para a vulnerabilidade do trabalhador, o que exige a ação do Poder Público para equalizar a relação de empregados e empregadores e valer os fundamentos e princípios da CF/88 e da CLT.

Por conseguinte, é basilar a adaptação jurídica e legislativa à nova realidade brasileira que cresce de forma ininterrupta, com objetivo de regulamentar as jornadas e as condições do ambiente de trabalho diante das abruptas transformações tecnológicas. Assim, o direito à desconexão está vinculado à proteção da dignidade humana, reconhecido pela legislação e jurisprudências pátrias e a órgãos internacional, como a OMS.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. RORAIMA. Tribunal Regional do Trabalho (11. Região). **Recurso Ordinário 0000461-38.2019.5.11.0013**. Vínculo de emprego. Trabalho em home office (teletrabalho). Alegada a prestação de serviços autônoma. Relator: David Alves de Mello Junior, 16 mar. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/131322255?origin=serp>. Acesso em: 28 mar. 2026.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde**

Ocupacional, São Paulo, v. 46, e27, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 26 mar. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 2, de 1992**. Aprova o texto da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1992. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

CARDOSO, Hugo Ferrari et al. Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017. Disponível em:

[https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572017000200007&script=sci_ar
ttext](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572017000200007&script=sci_ar
ttext). Acesso em: 26 mar. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 23-26, 2007. DOI: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i2.40>. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 26 mar. 2026.

DISTRITO FEDERAL. TOCANTINS. Tribunal Regional Federal (10. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000758-55.2022.5.10.0017**. ECT. Trabalho remoto. Doença grave. Neoplasia. Relator: Dorival Borges de Souza Neto, 13/07/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/2564004598>. Acesso em: 15 abr. 2026.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/ids2d7uuqvhmljguejpa42ensa/access/wayback/https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/7934/pdf>. Acesso em: 28 mar.

FRABETTI, Jeane. **Entenda as diferenças entre Teletrabalho e Home Office**. [S.l.], n.p., 16 mar. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-as-diferencas-entre-teletrabalho-e-home-office/1180782418?msckid=26a97293be7e694039be645dbfb768de>. Acesso em: 27 mar. 2026.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. [S. l.], Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, temática 5., p. 1-6, 2020. Disponível em: http://emotrab.ufba.br/wpcontent/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 28 mar. 2026

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-913, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 26 mar. 2026.

MARTINS, Ana Carolina *et al.* **Home office** - Bem-estar e o risco psicossocial. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) - Instituição de Ensino Técnico Paulino Botelho, São Carlos, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/21639/1/TCC%20-%20HOME%20OFFICE%20-2024.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2026.

MARTINS, Leandro Aurélio Gomes. Desafios e direitos dos trabalhadores no teletrabalho: O impacto da hiperconectividade e a necessidade de regulamentação do direito à desconexão. **Revista Eletrônica da Estácio Recife**, Recife, v. 12, n. 4,

p. 66-84, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16803051>. Disponível em: <https://reer.emnuvens.com.br/reer/article/view/877/496>. Acesso em: 11 abr. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 239.

MARTINS, Thays Silva Gonçalves. **O direito à desconexão do trabalho no contexto brasileiro: Uma análise jurídica e comparativa**. Santa Catarina, 2024. Disponível em: <https://iasc.org.br/2024/06/o-direito-a-desconexao-do-trabalho-no-contexto-brasileiro-uma-analise-juridica-e-comparativa>. Acesso em: 26 mar. 2026.

MELEK, Marcelo Ivan. Os desafios para um ambiente do trabalho digno no home office. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 135-148, 2021. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v7i2.368. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/368>. Acesso em: 11 abr. 2026.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário 0000727-42.2013.5.03.0018**. Home office. Ausência de fiscalização e consequente controle de jornada. Incidência de exceção legal. Relator.: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, 21 set. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/234343634?origin=serp>. Acesso em: 28 mar. 2026.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário 0010285-79.2021.5.03.0043**. Dano moral. Direito à desconexão. Garantias constitucionais à saúde e ao lazer. Bens jurídicos tutelados inerentes ao empregado. Art. 223-C da CLT. Relator: Mauro Cesar Silva, 1 jul. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308?origin=serp>. Acesso em: 28 mar. 2026.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista 0010177-05.2023.5.03.0003**. Síndrome de "Burnout". Doença ocupacional. Dano moral. Relator: Cristiana Maria Valadares Fenelon, [13 mar.]? 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2174949394?origin=serp>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MORENO, Fernanda Novaes et al. Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de burnout. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 19, n. 1, p. 140-5, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Haddad-2/publication/286999194_Strategies_and_interventions_for_dealing_with_burnout_syndrome/links/6050c218a6fdccbfcae5e577/Strategies-and-interventions-for-dealing-with-burnout-syndrome.pdf. Acesso em: 26 mar. 2026.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e**

Desenvolvimento Humano, v. 3, 2020. Disponível em: <https://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/view/83>. Acesso em: 26 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Histórico da emergência internacional de COVID-19**. [S.l.], [2023?]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/historico-da-emergencia-internacional-covid-19>. Acesso em: 26 mar. 2026.

PARÁ. AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). **Recurso Ordinário 000122-43.2022.5.08.0018**. Recurso ordinário. Síndrome de burnout. Doença do trabalho. Dano comprovado. Indenização por danos morais deferida. Relator: Francisca Oliveira Formigosa, 24 mai.2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/1845150819>. Acesso em: 28 mar. 2026.

PONTES, Emiliano Sousa. **O lado obscuro do home office**: Dimensões de precariedade no trabalho em casa. 2025. Tese (Pós-Graduação em Administração e Controladoria) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/83674>. Acesso em: 28 mar.

PUCRS ONLINE. **Entenda as diferenças entre home office e teletrabalho**. [S.l.], n.p., 8 abr. 2021. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/public/entenda-as-diferencas-entre-home-office-e-teletrabalho>. Acesso em: 27 mar. 2026.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. DOI: 10.9788/TP2015.2-14. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2026.

RAIZ, Alexandre Roberto. **O direito à desconexão: uma análise constitucional e trabalhista**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/47150/1/DireitoDesconexaoAnalise.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2026.

REIS, Tiago. **Teletrabalho e Home Office: Entenda as Diferenças e Direitos**. Recife, 7 out. 2024. Disponível em: <https://advocaciareis.adv.br/blog/teletrabalho-e-home-office-2/>. Acesso em: 28 mar. 2026.

SAITO, Sandra Batista. **Teletrabalho ou home office? Existe diferença? Em qual delas eu me enquadro?**. [S.l.], 4 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/teletrabalho-ou-home-office/888431942>. Acesso em: 28 mar. 2026.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 1001027-16.2022.5.02.0077**. Termo de adesão a home office. Ajuda de custo indevida. Relator: Wilson Ricardo Buquetti Pirotta, 9 fev.2023. Disponível

em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1764340163/inteiro-teor-1764340168?origin=serp>. Acesso em: 28 mar. 2026.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário 1000244-43.2014.5.02.0614**. Direito à desconexão do trabalho. Indenização por dano moral. Jornada ilegal. Abuso do poder diretivo. Cabimento da indenização pelo dano imaterial. Relator: Marcos Neves Fava, 5 fev.2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1119965689?origin=serp>. Acesso em: 28 mar. 2026.

SILVA, Roberta Mariana Alves; NUNES, Shâmya Caroline Sousa. Os limites do ambiente de trabalho em casa: o adoecimento dos empregados e a escassez de regulamentação do regime de home office e teletrabalho sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro. **Revista Delos**, [S. l.], v. 17, n. 61, p. e2521, 2024. DOI: 10.55905/rdelosv17.n61-010. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/2521>. Acesso em: 16 abr. 2026.

TIME PONTOTEL. **Entenda a diferença entre teletrabalho e home office**. [S.l.], n.p., 27 jun. 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/diferenca-teletrabalho-home-office/>. Acesso em: 27 mar. 2026.

TULER, Luiza Carla Martins da; OLIVEIRA, Rayani Tamila de Souza Amorim. **Os desdobramentos do home office durante a pandemia**: O novo ambiente de trabalho e suas consequências. Anais da Noite Acadêmica do Centro Universitário UNIFACIG, v. 1, 2021. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688/2014>. Acesso em: 28 mar.

VENTURA, Wilson José Ribeiro. **A ressignificação de bem-estar no trabalho pós pandemia da Covid-19**: Uma análise dos impactos de trabalho remoto, trabalho decente e trabalho significativo nas organizações brasileiras. 2024. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/44491/1/RessignificacaoBemEstar.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact: Scientific brief, 2 March 2022**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1. Acesso em: 20 mar. 2026.

ZENDESK. **Home office**: vantagens e desvantagens para as empresas e colaboradores. [S. l.], 5 mar. 2025. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/home-office-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 16 abr. 2026.