



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Trabalho de Conclusão de Curso
A ASCENSÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

JEAN RIBEIRO RAMOS

LAVRAS – MG

2024

JEAN RIBEIRO RAMOS

A ASCENSÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Lavras como parte das exigências da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), curso de graduação em Direito.

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães.

LAVRAS – MG

2024

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento
Técnico da Biblioteca Central do UNILAVRAS

R175a Ramos, Jean Ribeiro.
A ascensão do teletrabalho no Brasil / Jean Ribeiro Ramos.
– Lavras: Unilavras, 2024.

43f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,
2024.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Teletrabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Covid-19. 4.
Jurisprudência. I. Guimarães, Giovani Gomes. (Orient.). II.
Título.

JEAN RIBEIRO RAMOS

A ASCENSÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Lavras como parte das exigências da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), curso de graduação em Direito.

Aprovado em 10/10/2024

MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Presidente — Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

Orientador — Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2024

A Deus pela minha vida, por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados no decorrer do curso.

À minha mãe, Andréa, que é primordialmente a quem dedico este trabalho, e à minha família, por todo o apoio e incentivo perante as dificuldades.

AGRADECIMENTOS

Neste momento de conclusão de mais uma etapa da minha vida acadêmica, sinto a necessidade de expressar minha gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pela força, sabedoria e proteção ao longo dessa jornada, iluminando meus caminhos e me concedendo a coragem necessária para superar todos os desafios, pois sem Ele eu não sou ninguém.

Agradeço ao meu orientador, o Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães, pela sua orientação inestimável ao longo deste processo. Sua paciência, conhecimento e dedicação foram fundamentais para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso. Agradeço não apenas pelo apoio acadêmico, mas também pela amizade que se desenvolveu ao longo desse tempo. Sua disposição em me ajudar em cada etapa, sempre disponível para esclarecer dúvidas e orientar nas escolhas, fez toda a diferença.

Não posso deixar de mencionar a equipe de professores do Centro Universitário de Lavras (UNILAVRAS), que, com suas aulas enriquecedoras e sua paixão pelo ensino, inspiraram meu desenvolvimento acadêmico e pessoal. Cada um de vocês contribuiu de maneira significativa para a construção do meu conhecimento e da minha visão crítica sobre o Direito e suas diversas aplicações.

Aos meus pais, Angelo e Andréa, meu agradecimento mais profundo e sincero. Vocês sempre foram meu alicerce, oferecendo amor, apoio e incentivo incondicional. Minha mãe, com sua ética de trabalho exemplar e sabedoria, sempre me motivou a buscar o melhor de mim. Sua crença em meu potencial me deu forças para enfrentar os desafios que surgiram ao longo do caminho. Pai, sua dedicação e carinho foram essenciais em cada passo desta jornada. Você sempre esteve ao meu lado, pronto para ouvir, aconselhar e apoiar. Não teria chegado até aqui sem vocês.

À minha namorada Sarah, expresso minha gratidão mais que especial. Sua presença iluminou meus dias e me proporcionou força em momentos de incerteza. Seu apoio constante, diversos auxílios em trabalhos e estudos, compreensão e paciência durante as longas horas de estudo, foram cruciais para que eu pudesse me concentrar nos meus objetivos. Você sempre acreditou em mim, mesmo quando eu duvidava. Sou eternamente grato por compartilhar essa caminhada ao seu lado.

Agradeço também aos meus amigos, que sempre estiveram dispostos a oferecer ajuda e suporte. As conversas e os momentos de descontração foram essenciais para equilibrar a carga de estudos e manter minha saúde mental em dia. Cada um de vocês tiveram um papel importante na minha trajetória acadêmica.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho. Seja com uma palavra de incentivo, um conselho ou simplesmente pela presença. Cada gesto foi valioso e se somou à essa conquista que é não apenas minha, mas de todos que estiveram ao meu lado nessa jornada.

Espero que este trabalho reflita todo o apoio que recebi e que ele possa servir como uma forma de retribuição a cada um de vocês, que tornaram essa etapa da minha vida possível. Que possamos continuar juntos, enfrentando novos desafios e celebrando novas conquistas

Pois dele, por ele e para ele são todas as coisas.

*A ele seja a glória para sempre!
Amém.*

(Bíblia Sagrada, Romanos, cap. 11, vers. 36).

RESUMO

Introdução: Apresenta um estudo no qual o teletrabalho no Brasil emergiu como uma modalidade relevante principalmente após a pandemia de COVID-19.

Objetivo: examinar decisões recentes e os desafios dessa modalidade, com ênfase em sua implementação em setores tradicionais como indústria, comércio e saúde, bem como as transformações nas relações de trabalho decorrentes dessa prática.

Também busca abordar o impacto do teletrabalho no setor educacional, destacando a necessidade de adaptação das instituições de ensino para formar profissionais aptos

a atuar em um mercado digitalizado. **Metodologia:** A pesquisa se baseia em uma análise bibliográfica das mudanças ocorridas no período pré e pós-pandemia, além

da análise de jurisprudências relacionadas ao teletrabalho. **Resultados:** Destaca-se a importância de lideranças em ambientes de trabalho remotos, onde a comunicação

eficaz e a confiança são cruciais, bem como a necessidade de regulamentação legal para assegurar os direitos dos trabalhadores. **Conclusão:** O teletrabalho oferece

tanto oportunidades quanto desafios, como a internacionalização do trabalho remoto para profissionais brasileiros. Além disso, a pesquisa aborda o papel do governo e a

necessidade de políticas públicas que promovam a inclusão digital e a melhoria da infraestrutura no Brasil. Em suma, apesar dos obstáculos, o teletrabalho apresenta

perspectivas promissoras, demandando adaptações contínuas por parte de empresas e trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho; COVID-19; Indústria; Comércio; Saúde; Educação; Liderança remota; Aspectos legais; Internacionalização; Políticas-públicas.

ABSTRACT

Introduction: This study presents an examination of how telework in Brazil emerged as a significant work modality, especially after the COVID-19 pandemic.

Objective: To examine recent decisions and challenges of this modality, with an emphasis on its implementation in traditional sectors such as industry, commerce, and healthcare, as well as the transformations in labor relations brought about by this practice. It also seeks to address the impact of telework on the educational sector, highlighting the need for educational institutions to adapt in order to train professionals capable of operating in a digitalized market. **Methodology:** The research is based on a bibliographical analysis of the changes that occurred in the pre- and post-pandemic periods, in addition to an analysis of telework-related jurisprudence. **Results:** The importance of leadership in remote work environments is highlighted, where effective communication and trust are crucial, as well as the need for legal regulations to ensure workers' rights. **Conclusion:** Telework presents both opportunities and challenges, such as the internationalization of remote work for Brazilian professionals. Furthermore, the research addresses the role of government and the need for public policies that promote digital inclusion and improve infrastructure in Brazil. In summary, despite the obstacles, telework offers promising prospects, requiring continuous adaptation by both companies and workers.

Keywords: Telework; COVID-19; Industry; Commerce; Healthcare; Education; Remote Leadership; Legal Aspects; Internationalization; Public-Policies.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EaD	Ensino à distância
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IoT	Internet das coisas
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OMS	Organização Mundial da Saúde
UIT	União Internacional de Telecomunicações
UNILAVRAS	Centro Universitário de Lavras
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 ASCENSÃO DO TELETRABALHO	15
2.1.1 A Evolução da Internet e o Impacto no Teletrabalho	16
2.2 MODALIDADES DE TELETRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS	17
2.2.1 Teletrabalho Integral	17
2.2.2 Teletrabalho Híbrido	17
2.2.3 Teletrabalho Móvel	18
2.2.4 Teletrabalho em Telecentros	18
2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DO TELETRABALHO	19
2.3.1 Vantagens	19
2.3.2 Desafios	20
2.4 TRABALHO REMOTO E BEM-ESTAR MENTAL NO BRASIL	20
2.5 ACERCA DAS RELAÇÕES JURÍDICAS ADVINDAS DO TELETRABALHO	21
2.6 AS ELUCIDAÇÕES RECENTES E AS ADVERSIDADES DO TELETRABALHO	23
2.7 IMPACTO DO TELETRABALHO NO SETOR EDUCACIONAL E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24
2.8 DA EFETIVAÇÃO DE LIDERANÇAS DE DIRIGENTES E PLANTÉIS NUMA REALIDADE REMOTA	25
2.9 ASPECTOS LEGAIS DO TELETRABALHO	25
2.10 INTERNACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO E A INSERÇÃO DO BRASIL NO CENÁRIO GLOBAL	26
2.11 TRANSFORMAÇÃO DOS ESPAÇOS URBANOS E O ÊXODO DAS GRANDES CIDADES	27
2.12 ACERCA DO TELETRABALHO NO CORPO SOCIAL ESTRUTURAL ...	27
2.13 TELETRABALHO EM SETORES TRADICIONAIS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES	28
2.14 A DIGITALIZAÇÃO ACELERADA E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO	29
2.15 JURISPRUDÊNCIAS E DISCUSSÕES ATUAIS	30
2.15.1 Horas Extras - Teletrabalho	30

2.15.2 Home Office - Ausência de fiscalização e consequente controle de jornada	30
2.15.3 Furnas - Transferência de empregados para outra localidade	31
2.15.4 Teletrabalho - Reversão para o presencial	31
2.15.5 Das definições sobre os entendimentos	31
2.16 PERSPECTIVAS FUTURAS PARA O TELETRABALHO NO BRASIL	32
2.17 O PAPEL DO GOVERNO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O TELETRABALHO	33
3 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias teve um impacto significativo na forma como os trabalhadores brasileiros se comunicam no dia a dia. A utilização de instrumentos tecnológicos tornou-se fundamental no ambiente de trabalho, especialmente no contexto de trabalho à distância. Nesta entoada, o conceito de teletrabalho ganha destaque, envolvendo a execução de tarefas profissionais em locais diferentes da empresa, por meio de tecnologias de comunicação e internet.

O trabalho remoto é uma forma de realizar tarefas de forma à distância, utilizando ferramentas tecnológicas e de comunicação. Este método de trabalho foi desenvolvido como uma maneira de as organizações se ajustarem às mudanças sociais e econômicas, melhorando a interação entre as empresas e seus funcionários, assim como buscar diminuir os custos, que eventualmente teriam caso estivessem de forma presencial.

Além disso, o trabalho remoto tem como objetivo aproximar as empresas de seus clientes, limitando restrições geográficas e facilitando a realização de atividades através de plataformas online. Este modelo de trabalho traz tanto vantagens, como flexibilidade ampliada, aprimoramento na qualidade de vida dos funcionários e colaboradores, incremento na eficiência, vindo, então, a estabelecer um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Recentemente, o teletrabalho tem se destacado em empresas de tecnologia, onde pode-se ver equipes de países distintos colaborando e interagindo de forma remota com determinada frequência, entre equipes de países diversos. A implementação desse formato de trabalho tem gerado grande interesse e discussões dos pesquisadores acerca de temas como bem-estar, eficácia, interação entre equipes remotas e o compromisso social das empresas com funcionários com deficiências (inclusão social), a saúde mental, novas discussões sobre regras de relações trabalhistas, dentre outras.

Diante desta situação, o objetivo deste estudo é analisar minuciosamente a prática do teletrabalho, levando em conta seus efeitos positivos e negativos. A análise examinará discussões práticas, com o intuito melhorar a compreensão das implicações desse tipo de trabalho na situação atual.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ASCENSÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

A internet é o principal meio que possibilita a prática do teletrabalho nos dias atuais, e seu uso tem apresentado um crescimento expressivo nos últimos anos. De acordo com dados divulgados em um estudo reproduzido pela União Internacional de Telecomunicações (UIT) e relatado por Valente (2019), cerca de 3,9 bilhões de pessoas tinham acesso à internet em 2018, representando aproximadamente 51% da população mundial. Apesar desse avanço, quase metade do planeta ainda permanece sem acesso à rede global, o que reforça a importância de continuar investindo em infraestrutura de conectividade, principalmente após a pandemia, que acelerou ainda mais a transformação digital.

Parte do crescimento na proporção de acesso à internet no Brasil está relacionada à popularização dos dispositivos móveis, como os smartphones, que se consolidaram como o principal meio de acesso à internet no país, correspondendo a cerca de 97% das conexões, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicados pela jornalista Mariana Tokarnia na revista Agência Brasil em 2020. Essa facilidade de acesso, associada à ausência de barreiras técnicas significativas, promove o uso das redes sociais como um dos principais canais de interação e comunicação entre os usuários (TOKARNIA, 2020).

Segundo Fachini (2023), advogado especialista em marketing jurídico e autor do blog jurídico e plataforma de inteligência legal do Brasil Projuris, o teletrabalho pode ser classificado em diferentes modalidades, como o teletrabalho a domicílio, telecentros, móvel e transnacional. O teletrabalho a domicílio, em especial, caracteriza-se pela realização das atividades profissionais diretamente na residência do colaborador, sendo uma prática que resgata aspectos históricos anteriores à era industrial. Atualmente, essa modalidade integra novas estratégias de gestão de recursos humanos, permitindo flexibilidade e uma maior autonomia para o trabalhador.

O teletrabalho de forma remota em telecentros refere-se aos locais de trabalho estabelecidos fora da sede da organização, onde são disponibilizados todos os recursos e infraestruturas necessários, como telecomunicações e equipamentos de informática. Nesse modelo, o colaborador não precisa se deslocar até a sede da

empresa, pois suas atividades são realizadas em um centro de trabalho geralmente localizado próximo à sua residência (FACHINI, 2023).

O teletrabalho móvel, por sua vez, é caracterizado pela ausência de uma localização fixa para a realização das atividades. Nesse formato, o colaborador utiliza equipamentos portáteis, como notebooks e smartphones, para executar suas tarefas. Esse tipo de teletrabalho é comum em áreas como auditoria, consultoria e vendas, e tem sido cada vez mais adotado por profissionais das áreas de tecnologia e desenvolvimento de software (FACHINI, 2023).

Por fim, o teletrabalho transnacional é uma modalidade em que as atividades são realizadas em um país diferente daquele onde a sede da empresa está localizada. Esse modelo é amplamente utilizado por organizações globais, especialmente em áreas que permitem a execução de tarefas à distância, como tecnologia e serviços de consultoria (FACHINI, 2023).

2.1.1 A evolução da internet e o impacto no teletrabalho

A evolução da internet foi um divisor de águas para a transformação do mercado de trabalho. Com sua introdução em larga escala, houve uma disrupção nas formas tradicionais de se realizar atividades profissionais, com uma clara transição para o ambiente digital. A história do teletrabalho remonta a antes da Internet moderna, mas sua consolidação e popularização só ocorreram devido ao avanço das tecnologias de comunicação e informação, que possibilitaram a colaboração e a execução de tarefas em tempo real, independentemente da localização física.

A transição para a sociedade em rede provocou uma transformação sem precedentes nas relações produtivas e sociais. Anteriormente, o trabalho estava intimamente vinculado a um espaço físico, como escritórios ou fábricas. Contudo, a Internet rompeu essa conexão direta, possibilitando que as atividades laborais fossem realizadas em qualquer local com acesso a uma conexão estável.

Segundo Rodriguez (2021), a conectividade global da internet, aliada ao avanço de tecnologias de videoconferência e colaboração online, como Zoom, Microsoft Teams e Google Meet, facilitou a expansão das práticas de teletrabalho em setores como tecnologia, finanças, marketing e serviços administrativos. Em 2020, com a pandemia de COVID-19, essa modalidade foi impulsionada ainda mais, forçando empresas ao redor do mundo a se adaptarem rapidamente a uma nova

realidade onde o trabalho remoto se tornou predominante. Esse cenário trouxe não apenas mudanças operacionais, mas também impactos significativos sobre como as empresas organizam suas equipes, avaliam a produtividade e enfrentam desafios de controle e supervisão (RODRIGUEZ, 2021).

A introdução da era digital redefiniu o conceito de local de trabalho, permitindo que as atividades laborais se desvinculassem de um espaço físico fixo. Com o avanço da tecnologia, o trabalho remoto se tornou uma realidade viável, transformando a dinâmica tradicional entre empregado e empregador. Agora, o desempenho de tarefas profissionais depende muito mais de uma conexão de internet eficiente do que da presença em um escritório, possibilitando uma flexibilidade sem precedentes (TAKANO, 2023).

2.2 MODALIDADES DE TELETRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS

As modalidades de teletrabalho podem ser categorizadas de acordo com a flexibilidade e a localização do colaborador em relação ao local de trabalho. Cada modalidade traz consigo vantagens específicas e desafios particulares, que precisam ser considerados tanto pelo empregador quanto pelo empregado.

2.2.1 Teletrabalho integral

O trabalho remoto em tempo integral é quando o funcionário realiza todas as suas atividades de forma virtual, sem precisar ir ao escritório fisicamente. Dessa maneira, o empregado dispõe de toda a estrutura essencial em sua residência ou em qualquer outro lugar, como conexão de internet veloz, aparelhos eletrônicos e um espaço propício para realizar suas tarefas.

De acordo com dados publicados pela plataforma de conteúdo Bússola (2023) na revista Exame, essa prática está se tornando cada vez mais comum em empresas de tecnologia e startups, onde o foco do trabalho é principalmente digital. Estima-se que, até 2023, mais de 70% das empresas planejam manter ou expandir o teletrabalho em diferentes graus, devido à flexibilidade e à redução de despesas operacionais.

2.2.2 Teletrabalho híbrido

O trabalho híbrido mescla o teletrabalho com o trabalho no escritório. Neste formato, o funcionário trabalha em casa durante alguns dias da semana e no escritório

nos outros dias. Esse ajuste possibilita um equilíbrio entre a flexibilidade do teletrabalho e os benefícios da interação pessoal, como a colaboração em equipe e a troca de ideias.

Pesquisas em uma matéria publicada pela jornalista Marien Ramos, ao portal de notícias da CNN Brasil, indicam que a combinação de trabalho presencial e remoto pode ser uma solução eficiente para lidar com o isolamento e a falta de interação com colegas, além de contribuir para a preservação da cultura corporativa. De acordo com a pesquisa, dois em cada cinco trabalhadores remotos considerariam mudar de emprego caso fossem obrigados a voltar para o ambiente presencial, evidenciando a preferência por modelos mais flexíveis (RAMOS, 2023).

2.2.3 Teletrabalho móvel

O trabalho remoto móvel envolve a execução de tarefas em locais variados, sem uma localização fixa, utilizando aparelhos portáteis como laptops, tablets e celulares para manter a conexão. Este tipo de trabalho é muito frequente entre profissionais que atuam em vendas, consultoria, jornalismo e outras áreas que requerem estar sempre em movimento.

Segundo uma matéria publicada pelo blog jornalístico Outras Palavras, por Rafia Zakaria, o nomadismo digital está se tornando cada vez mais comum, com profissionais de diversas áreas optando por viajar enquanto realizam suas atividades, utilizando a tecnologia para manter seu desempenho de qualquer lugar do mundo. Essa tendência reflete um desejo crescente por maior liberdade e flexibilidade no ambiente de trabalho, além de uma ruptura com os modelos tradicionais de emprego (ZAKARIA, 2022).

2.2.4 Teletrabalho em telecentros

Os telecentros são espaços físicos coletivos que oferecem a estrutura essencial para o teletrabalho. Nesse formato, o indivíduo não trabalha em sua residência, mas sim em um escritório compartilhado ou um local comunitário que disponibiliza as condições necessárias para a atividade laboral.

Em artigo publicado pelo blog da empresa Niss Incorporadora, acentua que essa opção é especialmente atraente para indivíduos que enfrentam dificuldades em

manter o foco em casa, seja por conta da falta de espaço, infraestrutura inadequada ou distrações. Os telecentros também se destacam como uma alternativa sustentável, pois podem ajudar a reduzir o impacto ambiental causado pelas deslocamentos diários ao trabalho, promovendo um modelo de trabalho mais consciente e colaborativo (LIFESTYLE, 2023).

2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DO TELETRABALHO

2.3.1 Vantagens

O trabalho remoto traz benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários. Do ponto de vista das empresas, observa-se uma clara diminuição nos gastos operacionais. As empresas podem economizar em aluguel, eletricidade, transporte e outras despesas do ambiente físico de trabalho, sem a obrigação de manter grandes escritórios.

Segundo um artigo publicado no blog da Empresa Linak (2023), outra vantagem importante do teletrabalho é o aumento da eficiência. Estudos demonstram que funcionários que trabalham remotamente frequentemente apresentam uma produtividade superior em comparação aos que estão no ambiente de escritório. Isso se deve à redução de distrações comuns no local de trabalho, como reuniões improdutivas e conversas paralelas. Para os funcionários, as vantagens incluem uma maior liberdade de horários, permitindo uma melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional. Além disso, a diminuição do tempo de deslocamento diário proporciona mais tempo livre para atividades pessoais, como passar mais tempo com a família, dedicar-se a hobbies ou cuidar da saúde mental e física (LINAK, 2023).

De igual modo, um artigo publicado na Revista Gestão e Desenvolvimento, em 2021, expõe:

A transição para o teletrabalho foi acelerada por avanços tecnológicos, mas também pela busca das organizações por uma maior eficiência e redução de custos operacionais. Esse movimento permitiu que empresas se adaptassem rapidamente às novas exigências do mercado, como a necessidade de flexibilidade e inovação nos processos produtivos. Além disso, o teletrabalho oferece às empresas a oportunidade de otimizar seus recursos e ampliar a base de talentos, independentemente de barreiras geográficas. (PEREIRA; OLIVEIRA; MENDONÇA, 2021).

2.3.2 Desafios

Contudo, um especialista em ciências comportamentais afirma em seu blog que o trabalho remoto também apresenta desafios. Uma das principais questões é a falta de interação social. A ausência de comunicação direta com os colegas pode levar à sensação de solidão e ao afastamento da cultura organizacional. Além disso, a saúde mental dos trabalhadores que atuam remotamente pode ser afetada, especialmente quando não há uma clara distinção entre a vida profissional e pessoal (MAGNUS, 2023).

Outra questão importante diz respeito à supervisão e ao monitoramento da eficiência. Em um ambiente de trabalho remoto, os líderes podem encontrar dificuldades para avaliar o desempenho de seus colaboradores, o que pode gerar desconfiança ou levar à implementação de medidas de controle excessivas. Isso, por sua vez, pode afetar negativamente a moral e a confiança da equipe.

2.4 TRABALHO REMOTO E BEM-ESTAR MENTAL NO BRASIL

A popularização do trabalho remoto levantou preocupações sobre o bem-estar mental dos funcionários. Apesar de suas vantagens, como flexibilidade e economia de tempo de deslocamento, o teletrabalho também trouxe desafios à delimitação entre vida pessoal e profissional. Durante a pandemia de COVID-19, vários trabalhadores têm expressado sensações de solidão, cansaço e sobrecarga mental devido à constante conexão.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), a saúde mental deve ser reconhecida como um componente essencial para o bem-estar no ambiente de trabalho. Embora o debate sobre essa questão no Brasil ainda esteja em seus estágios iniciais, sua importância vem crescendo à medida que as empresas se tornam mais conscientes dos danos que a falta de suporte psicológico e diretrizes claras podem causar no desempenho e na satisfação de seus colaboradores. A OMS (2022) ressalta a necessidade urgente de transformar a abordagem em relação à saúde mental, especialmente em tempos de pressão e estresse, que têm contribuído para um aumento nos índices de problemas como depressão e ansiedade entre trabalhadores remotos.

O teletrabalho torna difícil distinguir entre horários de trabalho e de descanso, já que mantém o trabalhador conectado o tempo todo. Esse problema, conhecido como "tecno-stress" é comumente experimentado por funcionários que se sentem sob pressão por estarem sempre disponíveis para seus superiores e colegas, resultando em um maior risco de sobrecarga psicológica.

Nessa perspectiva, em um artigo publicado pela Universidade de São Paulo (USP), intitulado como "Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática", discute-se que o teletrabalho, apesar de oferecer flexibilidade e conforto, pode gerar desafios significativos para a saúde e o bem-estar quando não há uma clara separação entre a vida pessoal e profissional (MISHIMA-SANTOS; RENIER; STICCA, 2021). Em muitos casos, os trabalhadores enfrentam aumento de estresse e esgotamento mental, especialmente quando não possuem a estrutura adequada ou o apoio necessário de suas organizações. É fundamental que as empresas adotem estratégias que incentivem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como a implementação de práticas que promovam pausas regulares e a interação social, ainda que virtual. Além disso, a ergonomia no ambiente doméstico é crucial, pois a falta de um local de trabalho adequado pode ocasionar problemas físicos, como dores musculares e cansaço visual, afetando diretamente a produtividade e o bem-estar geral do trabalhador remoto.

Portanto, companhias que optam pelo trabalho remoto de forma duradoura devem estabelecer medidas de suporte mental, como horários flexíveis e pausas programadas, para garantir o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de promover atividades que beneficiem o bem-estar físico e mental. Investir na saúde mental é fundamental para assegurar a eficiência e a felicidade dos funcionários que trabalham remotamente.

2.5 ACERCA DAS RELAÇÕES JURÍDICAS ADVINDAS DO TELETRABALHO

Devido à Reforma Trabalhista, o teletrabalho só foi oficialmente incluído e reconhecido no pleito jurídico em 2017. Por outro lado, o sexto artigo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi modificado em 2011, abordava o trabalho a domicílio, à distância e realizado em estabelecimento do empregador, mencionando o uso de meios de comunicação eletrônica em seu parágrafo único. A interpretação mais adequada do artigo 6 é que, no caso do teletrabalho, o juiz do trabalho deve

verificar primeiro se houve algum ajuste na jornada e se o empregado é obrigado a cumprir os horários estabelecidos. Alternativamente, ele pode enviar apenas relatórios para verificar a entrega de demandas e outras situações correlatas.

Por outro lado, naquelas duas circunstâncias, a lei seria mais precisa, e, devido às suas extensas possibilidades, o teletrabalho deveria ter uma legislação inerente. Como resultado, houve um equívoco do legislador ao abordar as questões do teletrabalho apenas em um parágrafo único e de forma tão breve, limitando a justiça trabalhista a solução de disputas. Quando a Reforma Trabalhista foi revisada, foram inseridos os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. A nova redação define o teletrabalho e inclui esclarecimentos no contrato sobre o fornecimento e manutenção dos acessórios e equipamentos necessários para a realização da atividade. Além disso, o empregador "deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho" (Art. 75-E, CLT/2017).

Apesar da ausência de legislação específica para o teletrabalho, algumas vozes na comunidade jurídica expressam otimismo. A formalização das condições do teletrabalho pode proporcionar maior segurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados (GADOTTI; SERRA, 2023).

Por outro lado, uma parte da mesma comunidade estava insatisfeita com a abordagem enxuta adotada pela Reforma Trabalhista.

Dentre os cinco artigos que tratam do teletrabalho, o 75-E obteve fortes críticas, pois alguns juristas acreditam que sua redação traz pontos que sugerem uma comodidade do empregador para o funcionário. O texto afirma que, em vez de prevenir doenças e acidentes, o empregador deve apenas fornecer instruções; ou seja, não aborda a responsabilidade do empregador de manter e cumprir com as diretrizes de segurança e saúde no local de trabalho. Comentários como esse evidenciam a falta de ação do legislador em criar uma norma clara que isente o empregador de responsabilidades trabalhistas e previdenciárias em casos de acidentes que possam ocorrer com o teletrabalhador. Segundo a advogada e autora do blog jurídico Conjur: "a falta de legislação específica sobre segurança do trabalho e home office gera uma insegurança jurídica" (TORREÃO, 2024).

Diante disso, há uma preocupação com a regulação do teletrabalho, da maneira mais explícita e objetiva, pela legislação no contexto da Reforma Trabalhista, da Justiça do Trabalho em seus desenvolvimentos, dos operadores do direito para

orientações técnicas, bem como para empregadores e funcionários que são diretamente afetados.

Ademais, o teletrabalho está presente em todo o país, mesmo antes de seu reconhecimento na legislação. Por outro lado, é possível afirmar que a implementação desse modelo de trabalho em larga escala foi incentivada pela pandemia do COVID-19. Esta forma de trabalho foi introduzida como uma alternativa durante a quarentena e, a provável crise econômica resultante da interrupção abrupta da comunicação social global, incluindo as relações de trabalho. Assim, o assunto do teletrabalho se tornou mais comum na jurisprudência nacional, tomando, então, para si a devida atenção que de antemão não tinha. Algumas situações já ocorreram anteriormente, por exemplo, casos de doença no local de trabalho. Uma das principais preocupações é manter a qualidade do ambiente profissional dos empregados, que deve ser idêntica às condições do local de trabalho do empregador e que, em geral, é seu dever garanti-lo.

2.6 DAS ELUCIDAÇÕES RECENTES E AS ADVERSIDADES DO TELETRABALHO

O teletrabalho é responsável por manter, disponibilizar e assegurar que um colaborador possa estar disponível a qualquer tempo e em qualquer lugar (CAZEIRO, 2024). Entretanto, essa disponibilidade reflete uma demanda típica da organização. É lícita a consideração de prontidão do colaborador, um dos reverses do encarregado do teletrabalho. O teletrabalho remoto faz-se um aspecto desconsiderável e as singularidades deveras pertinentes são o perfil do colaborador, com suas competências técnicas e disciplinares para produzir um trabalho eficaz e eficiente.

Segundo uma matéria escrita por uma empresa denominada Iberdrola (2024), o teletrabalho em telecentros (locais equipados com computadores conectados à internet) se diferencia do teletrabalho a domicílio, pois, nos telecentros, geralmente existe um programa corporativo com suporte organizacional elevado, treinamentos e assistência voltados para os teletrabalhadores. Em contrapartida, o trabalho em domicílio tende a depender mais do perfil autodidata e empreendedor do profissional.

Com base nos comentários publicados no artigo “Oportunos desafios ao teletrabalho”, publicado pelo autor Josir Alves de Oliveira, ao Portal Contábil SC, as objeções associadas à prática do teletrabalho podem ser analisadas sob três perspectivas: o desafio individual, o desafio organizacional e o desafio global. Cada

uma dessas dimensões apresenta efeitos sociais distintos nas empresas e nas definições convencionais de trabalho (OLIVEIRA, 2024).

Os desafios individuais remetem ao contexto da Revolução Industrial, onde o conceito de trabalho a domicílio era restrito àqueles que dispunham de seus próprios meios de produção. Nesse sentido, surgem conflitos entre os papéis sociais exigidos pelo trabalho e pela família. Na sociedade industrial, a maioria das atividades laborais ocorria dentro do escritório, onde os horários eram rígidos e a produção dos colaboradores era regulada (OLIVEIRA, 2024).

Os desafios organizacionais do teletrabalho estão interligados à criação de sistemas de comunicação eficazes, à garantia de esforços adequados e a propósitos bem definidos na implementação dessa modalidade. Segundo o portal, é fundamental que as organizações que adotam o teletrabalho utilizem intensivamente os meios virtuais de comunicação, para assegurar o direcionamento da equipe e o gerenciamento eficaz de pessoas e projetos (OLIVEIRA, 2024).

Por fim, o terceiro segmento das dificuldades do teletrabalho aborda o desafio global, que se refere às vantagens competitivas das indústrias nacionais. A concentração geográfica de indústrias é um fator que incita a competitividade e atrai profissionais com habilidades especializadas. Como mencionado no portal, mesmo com a possibilidade de comunicação instantânea, as circunstâncias de localização geográfica continuarão a ter um papel significativo no emprego a longo prazo (OLIVEIRA, 2024).

2.7 IMPACTO DO TELETRABALHO NO SETOR EDUCACIONAL E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Com o aumento do trabalho remoto no Brasil, ocorreram mudanças significativas no setor educacional. A urgência de capacitar os futuros trabalhadores para lidar com essa inovação gerou discussões sobre as alterações nas abordagens de ensino, tanto no nível técnico quanto no superior. Instituições educacionais precisaram ajustar suas grades curriculares para abranger habilidades necessárias para o trabalho à distância, como administração do tempo, utilização de tecnologias digitais e comunicação online.

Além disso, o ensino à distância (EaD) tornou-se fundamental na preparação de profissionais qualificados para atuar em um mercado que adotou o teletrabalho.

Cursos online de treinamento e ferramentas digitais de ensino estão cada vez mais comuns, promovendo mudanças no perfil dos profissionais, que precisam ser mais autônomos e tecnicamente aptos para lidar com a virtualização do trabalho (TERRA, 2023).

Essas transformações requerem que as instituições de ensino estejam sempre atualizadas, ao mesmo tempo em que enfrentam desafios para preservar a qualidade do ensino. A digitalização inclusiva também se torna essencial, tendo em vista que diversos estudantes enfrentam problemas com a falta de acesso à internet e de dispositivos apropriados para participar das aulas.

2.8 DA EFETIVAÇÃO DE LIDERANÇAS DE DIRIGENTES E PLANTÉIS NUMA REALIDADE REMOTA

A liderança em um ambiente remoto apresenta desafios únicos que demandam habilidades específicas dos líderes, segundo o artigo da FIA (2023), a capacidade de se comunicar de forma clara e constante é crucial para o sucesso da equipe à distância. A falta de interação face a face pode dificultar a construção de relacionamentos e a manutenção da cultura organizacional.

Ademais, a adaptação ao trabalho remoto requer que os líderes desenvolvam novas estratégias para motivar e engajar suas equipes. “É essencial que os líderes estabeleçam um ambiente de confiança e transparência”, destaca a publicação da FIA (2023). Essa dinâmica pode transformar a maneira como as equipes operam e se conectam.

Os desafios da liderança remota, que envolvem comunicação, confiança e a construção de uma cultura coesa, são fundamentais para o sucesso do teletrabalho. Assim, surge a necessidade de uma abordagem inovadora para lidar com a gestão de equipes em um mundo cada vez mais digital (FIA, 2023).

2.9 ASPECTOS LEGAIS DO TELETRABALHO

De acordo com Sifuentes e Valle (2023), com o aumento do trabalho remoto, surgiram novas questões legais e regulamentares. No Brasil, a chamada "Reforma Trabalhista", Lei nº 13.467/2017, estabeleceu diretrizes específicas para o teletrabalho. É fundamental que as empresas elaborem um contrato formal que defina,

de forma clara, as responsabilidades de cada parte, os horários de trabalho e a provisão dos equipamentos necessários para o desempenho das atividades. Essa formalização é essencial para garantir a segurança jurídica nas relações entre empregado e empregador.

Além disso, a legislação determina que o teletrabalho deve respeitar as normas de jornada de trabalho, assegurando o direito de desconexão. Isso significa que o empregado tem o direito de se desligar completamente das atividades profissionais ao término do expediente, evitando assim a sobrecarga de trabalho e contribuindo para o bem-estar dos colaboradores (SIFUENTES; VALLE, 2023).

2.10 INTERNACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO E A INSERÇÃO DO BRASIL NO CENÁRIO GLOBAL

Com a prática do trabalho remoto, surgem novas oportunidades no mercado de trabalho brasileiro, permitindo que profissionais qualificados em áreas como tecnologia da informação, marketing digital e consultoria concorram a vagas em empresas internacionais sem precisar deixar o país. Essa globalização do trabalho remoto representa uma chance significativa tanto para os profissionais quanto para a economia brasileira, que pode se beneficiar da entrada de moedas estrangeiras e do conhecimento adquirido pelos trabalhadores no mercado global.

Entretanto, a globalização também apresenta desafios. A diferença nas taxas de câmbio entre o real e moedas mais valorizadas pode criar desvantagens competitivas, dificultando a capacidade das empresas brasileiras de competir com os salários oferecidos por organizações estrangeiras. Além disso, há o risco de uma possível "fuga de cérebros", o que pode impactar o desenvolvimento de setores cruciais da economia nacional.

Além disso, para se destacar nesse cenário internacional, os profissionais brasileiros precisam desenvolver habilidades adicionais, como interação intercultural, proficiência em idiomas estrangeiros e familiaridade com plataformas digitais internacionais. Para que isso aconteça, é fundamental que empresas e o governo invistam em educação e políticas que promovam o desenvolvimento dessas competências (ZURCHER, 2024).

2.11 TRANSFORMAÇÃO DOS ESPAÇOS URBANOS E O ÊXODO DAS GRANDES CIDADES

Um estudo publicado por uma jornalista do jornal da USP evidencia que uma das consequências do trabalho remoto foi a reestruturação dos ambientes urbanos no Brasil (ESTANISLAU, 2022). Antes da pandemia de COVID-19, metrópoles como São Paulo e Rio de Janeiro eram os principais centros econômicos, atraindo uma contínua migração de trabalhadores em busca de oportunidades. Com a popularização do home office, muitos profissionais começaram a deixar essas grandes cidades, em busca de uma qualidade de vida melhor em áreas menos povoadas e com custos mais baixos.

Essa migração resultou em uma descentralização econômica e na valorização de regiões rurais ou do interior, que passaram a ser vistas como opções viáveis para profissionais de setores como tecnologia, comunicação e serviços. A mudança na dinâmica urbana também levanta preocupações sobre a adaptação das cidades a essa nova realidade. As metrópoles precisarão repensar seu planejamento urbano para lidar com a redução da demanda por grandes escritórios e a transformação de espaços empresariais.

Para se tornarem mais atraentes para investimentos e novos moradores, as cidades devem inovar, adotando novos formatos de ocupação, como centros de inovação, espaços de coworking e bairros mais integrados que promovam uma nova forma de convivência e trabalho.

2.12 ACERCA DO TELETRABALHO NO CORPO SOCIAL ESTRUTURAL

A Lei nº 12.551/2011 promoveu uma importante alteração no art. 6º da CLT, ao equiparar o teletrabalho ao trabalho presencial. A partir dessa mudança, o legislador deixou claro que, para fins de relação de emprego, "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância", desde que os elementos caracterizadores do vínculo empregatício estejam presentes (BRASIL, 2011). O parágrafo único do mesmo artigo complementa que os mecanismos de controle utilizados no teletrabalho, como sistemas telemáticos e informatizados, são considerados equivalentes aos métodos tradicionais de supervisão presencial, garantindo a subordinação jurídica do

trabalhador remoto aos mesmos padrões aplicados aos que atuam fisicamente (BRASIL, 2011).

De acordo com a advogada e autora de um artigo escrito ao site jurídico brasileiro Jusbrasil, a regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista traz à tona a necessidade de definir claramente a subordinação nas relações de emprego, evitando abusos (RIBEIRO, 2018). A discussão sobre o direito à desconexão é essencial para proteger o trabalhador de exigências excessivas e garantir que sua saúde e bem-estar sejam preservados. A autora enfatiza a importância de equilibrar as relações de trabalho, assegurando que as tecnologias sejam utilizadas de maneira a respeitar os direitos dos empregados.

2.13 TELETRABALHO EM SETORES TRADICIONAIS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Apesar de ter se consolidado em áreas como tecnologia da informação, marketing e finanças, dentre outras, o teletrabalho está ganhando destaque também em setores tradicionais, como a indústria, o comércio e a saúde. Essas áreas, historicamente caracterizadas pelo trabalho presencial, estão enfrentando desafios na adaptação ao modelo de home office.

No contexto industrial, enquanto a produção física continua predominantemente presencial, o teletrabalho tem sido implementado nas áreas administrativas e de gestão. A ascensão da automação, inteligência artificial e Internet das Coisas (IoT) nas indústrias e empresas, facilita a execução remota de tarefas de monitoramento e controle de processos. A tendência é que, com o avanço da automação e a adoção de novos modelos de produção à distância, o trabalho remoto na indústria cresça significativamente.

No setor comercial, a implementação do teletrabalho tem se destacado em atividades como vendas online, suporte ao cliente e marketing digital. A expansão do e-commerce no Brasil indica um aumento nas vendas, refletindo uma maior adoção do trabalho remoto nas funções administrativas relacionadas a lojas online e logística.

Na área da saúde, a telemedicina emergiu como uma aplicação crucial do teletrabalho. Durante a pandemia, a regulamentação temporária permitiu que profissionais de saúde realizassem consultas e atendimentos de forma remota, garantindo segurança e eficiência no atendimento. Há um debate contínuo sobre a

regulamentação permanente desse serviço, que pode aliviar a pressão sobre o sistema de saúde e aumentar o acesso a serviços médicos.

Entretanto, mesmo diante das oportunidades oferecidas pelo teletrabalho, os setores tradicionais enfrentam desafios significativos para sua implementação total. Questões relacionadas à infraestrutura, segurança da informação e a necessidade de reestruturação de processos produtivos e operacionais permanecem como barreiras a serem superadas.

2.14 A DIGITALIZAÇÃO ACELERADA E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com informações levantadas por Roman (2023), a ascensão do trabalho remoto, o Brasil vivenciou uma rápida digitalização, impulsionada pela pandemia de COVID-19. Essa transformação forçou empresas de diversos setores a adotarem ferramentas digitais para manter suas operações, convertendo o que antes era uma solução temporária em uma necessidade essencial para a competitividade no mercado.

O avanço das tecnologias digitais, incluindo plataformas de comunicação e ferramentas de gestão remota, teve um impacto significativo nas competências exigidas dos trabalhadores. Habilidades em tecnologias da informação e comunicação tornaram-se cada vez mais importantes. Profissionais que dominam ferramentas digitais, como sistemas de videoconferência e softwares de gerenciamento de projetos, estão se tornando indispensáveis para as organizações.

Essa digitalização, embora tenha criado novas oportunidades, também destacou questões de inclusão e exclusão digital. Aqueles sem experiência em ambientes digitais podem enfrentar dificuldades para se adaptar ao teletrabalho, aumentando a desigualdade no mercado de trabalho. Muitos brasileiros ainda não possuem as habilidades fundamentais necessárias para prosperar nesse novo cenário.

Além disso, a digitalização pode levar à automação de atividades repetitivas, resultando na substituição gradual de funções em certos setores. Contudo, também gera novas oportunidades em áreas tecnológicas, como programação e cybersegurança. Para maximizar os benefícios da digitalização, é crucial que haja

investimentos em programas de qualificação profissional, promovendo a inclusão digital e o desenvolvimento de novas habilidades.

2.15 JURISPRUDÊNCIAS E DISCUSSÕES ATUAIS

2.15.1 Horas extras - Teletrabalho

Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO); Disponibilização: 13/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 80; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Rodrigo Ribeiro Bueno).

A decisão determina que, mesmo no teletrabalho, o pagamento das horas extras é obrigatório, ressaltando a responsabilidade do empregador em garantir a remuneração adequada.

2.15.2 Home Office - Ausência de fiscalização e consequente controle de jornada

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. 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 da 3.^a Região; Processo: 0000727-42.2013.5.03.0018 RO; Data de Publicação: 21/09/2017; Disponibilização: 18/09/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 132; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Convocado: Vitor Salino de Moura Eça; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhães).

Essa decisão estabelece que a falta de fiscalização do empregador no home office impede o pagamento de horas extras, refletindo a autonomia do trabalhador, mas também os riscos de abusos na carga horária.

2.15.3 Furnas - Transferência de empregados para outra localidade

A transferência dos empregados celetistas em virtude do fechamento de escritório da empresa em determinada cidade é respaldada pelo artigo 469, § 2º, da CLT. No caso, não existe norma legal ou coletiva que obrigue a reclamada a manter os seus empregados em regime de teletrabalho. A adoção deste regime por ocasião da pandemia da Covid-19 não pode ser tomada como parâmetro impositivo para a sua manutenção na ocorrência de fechamento do escritório regional, sendo irrelevante, ainda, se o trabalho realizado pelos empregados transferidos é puramente administrativo. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010306-70.2020.5.03.0114 (RO); Disponibilização: 11/02/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1832; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno).

A decisão reconhece que a transferência de empregados para outras localidades é válida, e a adoção do teletrabalho não é obrigatória após o fechamento de um escritório, reforçando a flexibilidade das empresas em ajustar seus modelos de trabalho.

2.15.4 Teletrabalho - Reversão para o presencial

Nos termos do art. 75-C, §2º, da CLT, 'poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.' Trata-se, portanto, de direito potestativo do empregador a determinação do retorno ao trabalho presencial. Não havendo mais norma local da autoridade de saúde competente que determine a manutenção do trabalho remoto em razão de força maior, tampouco normativa interna da empresa que dê suporte à pretensão autoral, que pretendia manter-se em casa, inexistente direito subjetivo a ser reconhecido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010982-27.2021.5.03.0132 (ROT); Disponibilização: 29/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1101; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Antonio Carlos R.Filho).

Esta decisão esclarece que o empregador pode alterar o regime de teletrabalho para o presencial, desde que respeite um prazo de transição, refletindo a adaptabilidade das empresas às circunstâncias.

2.15.5 Das definições sobre os entendimentos

Portanto, perante as decisões dos tribunais trabalhistas supracitadas, indica-se um esforço para equilibrar os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho e as prerrogativas dos empregadores. O reconhecimento do direito ao pagamento de horas extras, condicionado ao controle de jornada, e a possibilidade de reversão para o trabalho presencial mostram que a justiça busca uma aplicação igualitária da legislação trabalhista. Esse entendimento ressalta a importância da adaptação às

novas realidades do trabalho remoto, garantindo ao mesmo tempo a segurança jurídica nas relações de trabalho.

2.16 PERSPECTIVAS FUTURAS PARA O TELETRABALHO NO BRASIL

A ascensão do teletrabalho no Brasil após a pandemia traz à tona discussões significativas sobre seu futuro no país. Muitas empresas estão adotando modelos híbridos que combinam o trabalho remoto com atividades presenciais. Essa tendência reflete uma mudança cultural, onde o home office, anteriormente visto como uma solução temporária, agora se estabelece como uma opção viável e desejada por muitos trabalhadores.

As evidências sugerem que a resistência ao retorno total aos escritórios é forte entre aqueles que experimentaram o teletrabalho. As empresas, por sua vez, estão percebendo que a flexibilidade no local de trabalho pode aumentar a satisfação e a produtividade dos colaboradores. Assim, o futuro do trabalho deve ser cada vez mais flexível, exigindo que tanto empresas quanto funcionários se ajustem continuamente às novas circunstâncias, buscando um equilíbrio entre as vantagens do trabalho remoto e os benefícios do trabalho presencial.

Uma das principais dificuldades dessa transição é a necessidade de líderes que sejam competentes na gestão remota. Esse novo modelo de trabalho demanda habilidades em administração à distância, construção de confiança mútua e facilitação da comunicação eficaz entre equipes dispersas. Os colaboradores, por sua vez, precisarão adquirir novas competências relacionadas a ferramentas digitais e métodos que melhorem sua produtividade e autonomia.

Além disso, o avanço de tecnologias inovadoras, como a internet 5G, promete fortalecer ainda mais o teletrabalho, proporcionando conexões mais rápidas e estáveis. Essa evolução tecnológica pode permitir que regiões distantes dos grandes centros urbanos participem ativamente desse novo modelo de trabalho, promovendo uma inclusão econômica e social mais ampla.

Desta forma, de acordo com um artigo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os autores afirmam que as perspectivas futuras para o teletrabalho no Brasil são promissoras, especialmente considerando o potencial significativo que essa modalidade representa em um cenário de digitalização crescente (GÓES; MARTINS; ALVES, 2020). Entretanto, é crucial reconhecer que sua

implementação enfrenta desafios que precisam ser abordados de forma efetiva. Como discutido anteriormente, o teletrabalho oferece vantagens, como a redução de custos operacionais e a flexibilidade para os colaboradores. No entanto, isso também exige adaptações das empresas e dos trabalhadores para que possam tirar pleno proveito dessa nova realidade.

Além disso, a falta de infraestrutura adequada em algumas regiões e a carência de habilidades digitais entre a população são barreiras que devem ser superadas. Para garantir que o teletrabalho se torne uma alternativa viável e acessível a todos, é fundamental desenvolver iniciativas que promovam a capacitação digital e melhorem a conectividade, especialmente em áreas menos desenvolvidas. Ademais, vale ressaltar a importância de superar essas barreiras para expandir as oportunidades de teletrabalho no Brasil. Assim, o teletrabalho não apenas ampliará suas vantagens, como também contribuirá para uma maior inclusão no mercado de trabalho.

2.17 O PAPEL DO GOVERNO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O TELETRABALHO

A consolidação do teletrabalho no Brasil demanda uma abordagem robusta e estruturada, especialmente no que se refere à participação ativa do governo na formulação de políticas públicas que regulamentem essa prática. A Reforma Trabalhista de 2017, embora tenha introduzido algumas diretrizes para o trabalho remoto, ainda deixa lacunas que podem comprometer a efetividade do teletrabalho no país. Portanto, é imprescindível que o governo revise e complemente essas normas, visando a criação de um ambiente favorável ao teletrabalho.

O governo pode desempenhar um papel vital na diminuição das desigualdades no acesso ao teletrabalho. Para isso, é necessário promover a inclusão digital por meio de iniciativas que ofereçam capacitação em tecnologias digitais e facilitem o acesso a equipamentos adequados. Além disso, o apoio financeiro para trabalhadores de regiões menos favorecidas é uma estratégia que pode viabilizar a adoção do home office. Medidas fiscais que incentivem as empresas a investir em tecnologia e na capacitação de seus colaboradores também podem ser um motor de crescimento para o teletrabalho, especialmente em setores que tradicionalmente têm enfrentado barreiras nesse sentido.

A segurança e o bem-estar dos trabalhadores remotos representam outra frente de atuação essencial. Normas que garantam condições ergonômicas e proteção contra abusos relacionados à jornada de trabalho são fundamentais para a sustentabilidade do teletrabalho a longo prazo. A saúde mental e física dos trabalhadores deve ser uma prioridade nas discussões sobre o futuro do trabalho remoto, para que essa modalidade não se torne um fator de sobrecarga ou exploração.

Por fim, a colaboração entre o setor público e o privado pode ser uma estratégia eficaz para melhorar a infraestrutura de telecomunicações em áreas com baixa conectividade. Parcerias que visem ampliar a rede de internet e outras ferramentas tecnológicas são imprescindíveis para tornar o teletrabalho uma opção viável para um número maior de profissionais, especialmente em regiões mais afastadas dos grandes centros urbanos.

3 CONCLUSÃO

O desdobramento acerca desta efetiva pesquisa proporcionou o entendimento da execução no que tange ao Teletrabalho, visando apontar seus pontos e contrapontos críticos de efetividade e êxito. Além disso, essa pesquisa tem como desígnio sintetizar os principais desdobramentos relacionados ao teletrabalho no Brasil, uma modalidade que ganhou destaque e relevância ao longo dos últimos anos, especialmente em decorrência da pandemia de COVID-19. A ascensão do teletrabalho representa uma mudança paradigmática nas relações laborais, refletindo não apenas a evolução das tecnologias de informação e comunicação, mas também a necessidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores a um novo contexto social e econômico.

A evolução da internet desempenhou um papel crucial no fortalecimento do teletrabalho, viabilizando a criação de diferentes modalidades, como o teletrabalho integral, híbrido e móvel. Cada uma dessas modalidades possui características distintas que atendem a demandas específicas, permitindo que organizações explorem flexibilidade e eficiência. Essa transição, embora repleta de vantagens, como redução de custos operacionais e aumento da produtividade, também apresenta desafios, como a necessidade de garantir a saúde mental dos trabalhadores e o desenvolvimento de habilidades adequadas para o ambiente remoto.

Ademais, as relações jurídicas advindas do teletrabalho requerem uma análise crítica, pois as normas existentes ainda precisam ser ajustadas para atender às realidades contemporâneas, garantindo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados. A legislação brasileira, embora tenha avançado com a Reforma Trabalhista de 2017, ainda apresenta lacunas que precisam ser preenchidas para assegurar um ambiente de trabalho remoto seguro e equitativo.

O impacto do teletrabalho na formação profissional e no setor educacional também é um ponto de destaque. A adaptação do ensino e a incorporação de novas metodologias de aprendizado são essenciais para preparar as futuras gerações para um mercado de trabalho cada vez mais digitalizado e globalizado.

Por outro lado, a transformação dos espaços urbanos, impulsionada pela adoção do teletrabalho, reflete uma mudança nas dinâmicas habitacionais e sociais, com um êxodo em direção a áreas menos densamente povoadas, que oferecem uma qualidade de vida superior. Essa realidade requer uma reavaliação das políticas

públicas para que as cidades se tornem mais inclusivas e adaptadas a essa nova configuração.

Desse modo, as perspectivas futuras para o teletrabalho no Brasil são promissoras, mas exigem um compromisso conjunto entre governo, empresas e trabalhadores. O papel do governo é crucial na formulação de políticas públicas que incentivem a inclusão digital e garantam a infraestrutura necessária para a continuidade do teletrabalho. As parcerias entre o setor público e privado podem propiciar um avanço significativo na promoção de um modelo de trabalho mais flexível, equitativo e sustentável.

A consolidação do teletrabalho no Brasil não é apenas uma tendência passageira, mas sim uma transformação duradoura que requer reflexão contínua e adaptações em várias esferas sociais, econômicas e legais.

O teletrabalho emerge como uma expressão significativa das novas dinâmicas econômicas na sociedade da informação, refletindo a transformação das relações laborais na era digital. Assim como o comércio eletrônico redefiniu o mercado, o teletrabalho se estabelece como um modelo representativo da evolução das interações profissionais. As atuais condições tecnológicas favorecem a consolidação do teletrabalho, ampliando as possibilidades de valor nas relações econômicas. A internet e as tecnologias de rede estão moldando novos horizontes para a colaboração profissional e pessoal, superando barreiras geográficas.

A ascensão das inovações tecnológicas no contexto da sociedade da informação é um fator determinante para as mudanças nas relações de trabalho. A interconectividade se tornou o alicerce do paradigma contemporâneo, moldando o comportamento profissional. No ambiente atual, os trabalhadores são desafiados a desenvolver características que lhes permitam integrar equipes multidisciplinares, promover a conectividade entre sistemas diversos e atuar de maneira empreendedora, mesmo à distância. O teletrabalho, portanto, representa uma resposta às demandas sociais e tecnológicas, refletindo a evolução das relações trabalhistas em um cenário de constante transformação.

Além disso, observa-se uma tendência de valorização do trabalho em organizações que possuem uma função social reconhecida. Isso sugere a necessidade de pesquisas adicionais para explorar a relação entre a função social das instituições e a percepção de valor do trabalho entre seus colaboradores. Estudos

que analisem as dimensões éticas e sociais do trabalho na era digital também se mostram essenciais para aprofundar a compreensão sobre essas novas relações.

À medida que as tecnologias de comunicação avançam e ferramentas colaborativas se popularizam, o teletrabalho tende a se consolidar como uma prática predominante em diversos setores da economia. Empresas que adotarem estratégias de gestão remota eficazes, que incentivem a confiança e a flexibilidade, estarão mais bem posicionadas para atrair e reter talentos em um mercado de trabalho dinâmico e globalizado.

Entretanto, a implementação do teletrabalho deve ser feita de forma equilibrada, levando em consideração os desafios relacionados à saúde mental e ao isolamento social. As organizações têm o papel crucial de investir em políticas que estimulem a interação virtual entre equipes e em programas de bem-estar que garantam um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

Em síntese, as mudanças legais e regulatórias devem acompanhar a evolução do teletrabalho, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que as empresas operem com clareza e segurança jurídica. O futuro do trabalho, sem dúvida, será cada vez mais digital, e o teletrabalho desempenhará um papel central nessa transformação, demandando uma adaptação contínua de todos os envolvidos nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

BÍBLIA SAGRADA. N. T. **Romanos**. Revista e Atualizada no Brasil. 2a ed. São Paulo: Barueri, 1999, cap. 11, vers. 36, p.172.

BRASIL. **Governo Federal define novas regras para o teletrabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/governo-federal-define-novas-regras-para-o-teletrabalho>> Acesso em: 29 ago. 2024.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 20 set. 2024

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras disposições. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 07 abr. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178. **Horas extras. Teletrabalho**. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, 13 jul 2017. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1040>> Acesso em: 12 nov. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). Recurso Ordinário nº 0000727-42.2013.5.03.0018. **Home office. Ausência de fiscalização e consequente controle de jornada**. Relator Convocado: Vitor Salino de Moura Eça; Revisora: Maria Lucia Cardoso Magalhães, 21 set 2015. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1044>> Acesso em: 12 nov. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 0010982-27.2021.5.03.0132. **Teletrabalho. Reversão para o presencial**. Relator:

Antonio Carlos R. Filho, 29 abril 2022. Disponível em: <<https://juris.tr3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=565>> Acesso em: 12 nov. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). Recurso Ordinário nº 0010306-70.2020.5.03.0114. **Furnas. Transferência de empregados para outra localidade. Teletrabalho.** Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, 11 fev 2021. Disponível em: <<https://juris.tr3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=394>> Acesso em: 12 nov. 2023.

BÚSSOLA. **Mais de 70% das empresas devem manter ou ampliar trabalho remoto em 2023.** Exame, 7 mar. 2023. Disponível em: <<https://exame.com/bussola/mais-de-70-das-empresas-devem-manter-ou-ampliar-trabalho-remoto-em-2023/>> Acesso em: 17 jul. 2023.

CARVALHO, João. **Teletrabalho: um conceito ainda distante para equipas da área financeira.** Revista do Empreendedor, nov. 2022. Disponível em: <<https://www.empreendedor.com/teletrabalho-um-conceito-ainda-distante-para-equipas-da-area-financeira/>> Acesso em: 16 set. 2024.

CAZEIRO, Leandro. **O que é trabalho remoto? Entenda essa modalidade.** Tangerino, 17 jan. 2024. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/trabalho-remoto/>> Acesso em: 20 jul. 2024.

ESTANISLAU, Júlia. **Trabalho remoto pode afetar a dinâmica das cidades e o cenário urbano.** Jornal da USP, 2022. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/radio-usp/trabalho-remoto-pode-afetar-a-dinamica-das-cidades-e-o-cenario-urbano/>> Acesso em: 10 jul. 2024.

FACHINI, Tiago. **Teletrabalho: o que é, tipos, como implementar e regulamentação.** Projuris, 2023. Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/>> Acesso em: 10 jul. 2023.

FIA. **Liderança remota: desafios e oportunidades.** 2023. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/lideranca-remota/>> Acesso em: 02 fev. 2024.

GADOTTI, Maria; SERRA, Fernanda. **Teletrabalho (home office)**. Migalhas, 21 jan. 2023. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-home-office>> Acesso em: 01 out. 2023.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. **Teletrabalho: potencial no Brasil**. Nota Técnica, Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12165/1/CC_n55_nota_20_NT_teletrabalho_potencial_no_brasil.pdf> Acesso em: 13 abr. 2024.

IBERDROLA. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens**. Iberdrola, 2024. Disponível em: <<https://www.iberdrola.com/talentos/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens>> Acesso em: 02 fev. 2024.

INSOFT4. **Teletrabalho na indústria: como está a realidade atual?** Disponível em: <<https://www.insoft4.com.br/blog/teletrabalho-industria>>. Acesso em: 22 jul. 2024.

LIFESTYLE. **Espaço de trabalho coletivo: a tendência que veio para ficar**. Niss, 24 jul. 2023. Disponível em: <<https://niss.com.br/blog/espaco-de-trabalho-coletivo-a-tendencia-que-veio-para-ficar/>> Acesso em: 20 set. 2024.

LINAK. **É possível encontrar o equilíbrio certo entre vida profissional e pessoal?** Linak, 2023. Disponível em: <<https://www.linak.com.br/segmentos/deskline/tecnologia-e-tend%C3%A2ncias/movendo-a-vida-no-escrit%C3%B3rio-para-uma-nova-dire%C3%A7%C3%A3o/%C3%A9-poss%C3%ADvel-encontrar-o-equil%C3%ADbrio-certo-entre-vida-profissional-e-pessoal/>> Acesso em: 18 ago. 2023.

MAGNUS, Carlos. **Como o trabalho remoto afeta a saúde mental dos empregados**. Carlos Magnus, 2023. Disponível em: <<https://carlosmagnus.com.br/glossario/como-o-trabalho-remoto-afeta-a-saude-mental-dos-empregados/>> Acesso em: 27 ago. 2023.

MELO, Daniele Teixeira. **Teletrabalho no Brasil: análise das alterações jurídicas e jurisprudenciais durante a pandemia da Covid-19**. *VirtuaJus - Revista de Direito*

Virtual, v. 1, n. 2, p. 45-70, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/download/28731/20014/>> Acesso em: 11 nov. 2023.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. **Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática**. *ResearchGate*, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/348750745_Teletrabalho_e_impactos_na_saude_e_bem-estar_do_teletrabalhador_revisao_sistemica> Acesso em: 03 ago. 2024.

OLIVEIRA, Josir Alves de. **Oportunos desafios ao teletrabalho**. Portal Contábil SC, 2024. Disponível em: <<https://portalcontabilsc.com.br/artigos/oportunos-desafios-ao-teletrabalho/>> Acesso em: 18 set 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **OMS destaca a necessidade urgente de transformar a saúde mental e a atenção**. Organização Pan-Americana da Saúde, 17 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>> Acesso em: 30 set. 2023.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. **Tendências do home office no Brasil**. FGV, 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>> Acesso em: 07 fev. 2024.

PEREIRA, L. de J.; OLIVEIRA, A. C.; SILVA, L. P. da; MENDONÇA, C. M. C. de. **TELETRABALHO E QUALIDADE DE VIDA: ESTUDO DE CASO DO PODER JUDICIÁRIO EM UM ESTADO DO NORTE DO BRASIL**. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 222–245, 2021. DOI: 10.25112/rgd.v18i1.2283. Disponível em: <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2283>>. Acesso em: 24 jul. 2024.

RAMOS, Marien. **2 em 5 trabalhadores remotos trocariam de emprego caso fosse presencial, diz pesquisa**. CNN Brasil, 10 out. 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/2-em-5-trabalhadores->

remotos-trocariam-de-emprego-caso-fosse-presencial-diz-pesquisa/> Acesso em: 21 jul. 2023.

RIBEIRO, Roxane Fernandes. **A regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista e o requisito da subordinação nas relações de emprego**. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-regulamentacao-do-teletrabalho-pela-reforma-trabalhista-e-o-requisito-da-subordinacao-nas-relacoes-de-emprego/611677948>> Acesso em: 22 jul. 2024.

RODRIGUEZ, Diogo Antonio. **Como Zoom, Teams e Meet constroem o home office de milhões na pandemia**. UOL Economia, 27 maio 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/27/como-zoom-teams-e-meet-constroem-o-home-office-de-milhoes-na-pandemia.htm>> Acesso em: 12 jul. 2023.

ROMAN, Vinicius. **O impacto das novas tecnologias no futuro do trabalho**. Instituto Mineire, 29 jun. 2023. Disponível em: <<https://www.institutominere.com.br/blog/o-impacto-das-novas-tecnologias-no-futuro-do-trabalho>> Acesso em: 24 jul. 2024.

SIFUENTES, Amanda Braz; VALLE, Luciano do. **TELETRABALHO de acordo com a reforma trabalhista: segurança jurídica na relação entre empregado e empregador**. Revista FT, 2023. Disponível em: <<https://revistaft.com.br/teletrabalho-de-acordo-com-a-reforma-trabalhista-seguranca-juridica-na-relacao-entre-empregado-e-empregador/>> Acesso em: 08 set. 2024.

TAKANO, Camila Cardoso. **Impactos do teletrabalho nas relações de emprego e trabalho: novos desafios da era digital**. Revista Em Tempo, Univem, 2023. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3213>> Acesso em: 20 mai. 2024.

TERRA. **Ensino EaD impulsiona formação de profissionais mais capacitados para o mercado de trabalho**. Terra, 2023. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/ensino-ead-impulsiona-formacao-de-profissionais-mais-capacitados-para-o-mercado-de->

trabalho,feef24377b35eadb9ef00295bb4e8606oje7g40u.html> Acesso em: 19 set. 2024.

TOKARNIA, Mariana. **Celular é o principal meio de acesso à internet no país.** Agência Brasil, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/celular-e-o-principal-meio-de-acesso-internet-no-pais>> Acesso em: 10 jul. 2024.

TORREÃO, Júlia. **Falta de lei sobre segurança do trabalho e home office gera insegurança jurídica.** Consultor Jurídico, 24 jun. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-jun-24/falta-de-lei-sobre-seguranca-do-trabalho-e-home-office-gera-inseguranca-juridica/>> Acesso em: 18 jul. 2024.

VALENTE, Jonas. **Quase metade do planeta ainda não tem acesso à internet, aponta estudo.** Agência Brasil, 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-09/quase-metade-do-planeta-ainda-nao-tem-acesso-internet-aponta-estudo>> Acesso em: 05 abr. 2022.

ZAKARIA, Rafia. **Ascensão e queda (previsível) dos nômades digitais.** Outras Palavras, 01 ago. 2022. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/ascensao-e-quedaprevisivel-dos-nomades-digitais/>> Acesso em: 22 ago. 2023

ZURCHER. **Trabalho remoto e internacionalização: implicações legais e estratégias para empresas.** 2024. Disponível em: <<https://www.zurcher.adv.br/artigos/trabalho-remoto-e-internacionalizacao-implicacoes-legais-e-estrategias-para-empresas/>> Acesso em: 10 jul. 2024.