

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI AFYA
BACHARELADO EM DIREITO

EMILLY KÁSSIA DE SOUSA MUNIZ
KELLIANE MOURA MARTINS

**TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR**

TERESINA
2025

EMILLY KÁSSIA DE SOUSA MUNIZ
KELLIANE MOURA MARTINS

TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI AFYA, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Ma. Dione
Cardoso de Alcântara

TERESINA

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

M966t Muniz, Emilly Kássia de Sousa

Teletrabalho e a proteção à saúde mental do trabalhador / Emilly Kássia de Sousa Muniz; Kelliane Moura Martins. -- Teresina: UNINOVAFAPI, 2025.

Orientador (a): Profº. Ms. Dione Cardoso de Alcântara. -- UNINOVAFAPI, 2025.

30.p.; 23cm.

Trabalho de conclusão (Graduação em Direito) -- UNINOVAFAPI, Teresina, 2025.

Catlogação na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

EMILLY KÁSSIA DE SOUSA MUNIZ
KELLIANE MOURA MARTINS

TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Artigo de Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado à Banca
Examinadora do Centro Universitário
UNINOVAFAPIAFYA, como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientador)

Prof.^a Ma. Sara Morgana Silva Carvalho Lopes

Prof.^a Ma. Amanda Fernandes Leal

TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

RESUMO

Este trabalho discute como a legislação trabalhista brasileira tem atuado na proteção da saúde mental do trabalhador submetido ao teletrabalho, especialmente no contexto pós-pandêmico. A pesquisa, de natureza qualitativa e caráter exploratório, foi desenvolvida a partir de revisão bibliográfica e análise de documentos oficiais e relatórios de instituições como a OIT, o IBGE e a FGV. O estudo aborda a trajetória histórica do teletrabalho no Brasil, os principais efeitos psicossociais observados nessa modalidade, como estresse, ansiedade e síndrome de burnout, e também a responsabilidade legal do empregador em garantir condições adequadas de trabalho, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal. São apresentadas ainda experiências e boas práticas nacionais e internacionais que podem contribuir para um modelo de teletrabalho mais equilibrado, saudável e sustentável. Ao final, conclui-se que, embora existam normas voltadas à proteção do trabalhador, ainda há lacunas na regulamentação específica e na efetivação do direito à desconexão, o que torna necessárias políticas públicas e ações empresariais voltadas à prevenção de riscos psicossociais e à promoção da qualidade de vida e da saúde mental no trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Saúde mental; Legislação trabalhista; Direito à desconexão; Proteção do trabalhador.

ABSTRACT

This paper discusses how Brazilian labor legislation has worked to protect the mental health of employees who perform their activities remotely, especially in the period following the pandemic. The research, qualitative and exploratory in nature, was carried out through a literature review and the analysis of official documents and reports from institutions such as the ILO, IBGE, and FGV. The study examines the historical development of telework in Brazil, the main psychosocial effects observed in this type of work, such as stress, anxiety, and burnout syndrome, and also the employer's legal responsibility to ensure proper working conditions, as provided by the CLT and the Federal Constitution. It also presents national and international experiences and best practices that can contribute to a more balanced, healthy, and sustainable telework model. In conclusion, although there are existing laws aimed at protecting workers, gaps remain in the specific regulation of telework and in enforcing the right to disconnect, which highlights the need for public policies and corporate actions to prevent psychosocial risks and promote both quality of life and mental health in the workplace.

Keywords: Telework; Mental health; Labor legislation; Right to disconnect; Worker protection.

Sumário

INTRODUÇÃO 6

ARTIGO 9

CONSIDERAÇÕES FINAIS 26

REFERÊNCIAS 28

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2020), o trabalho à distância pode ser compreendido como uma forma de vínculo em que as atividades são desenvolvidas fora do ambiente do empregador, em espaços alternativos e muitas vezes apoiadas por recursos tecnológicos. A ampliação do teletrabalho em diferentes áreas transformou de maneira profunda a rotina e a dinâmica das relações laborais. Essa transformação ganhou força com a pandemia da COVID-19, quando empresas e trabalhadores precisaram se ajustar rapidamente a novos modos de realizar suas funções sem a presença física no ambiente tradicional de trabalho.

Apesar de trazer benefícios evidentes, como mais flexibilidade de horários e redução de custos, o teletrabalho também trouxe problemas que precisam ser observados com cuidado, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua COVID-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020), apontou que cerca de 8,3 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente em julho de 2020. Muitos relataram dificuldades de concentração, queda de produtividade e aumento de ansiedade e estresse, mostrando que a adoção repentina dessa modalidade pode ter acentuado problemas psicossociais já existentes no ambiente de trabalho.

Um levantamento da Fundação Getúlio Vargas (2023) mostrou que a presença do trabalho remoto nas empresas brasileiras caiu de 57,5% em 2021 para 32,7% em outubro de 2022, mas ainda assim cerca de 34% da força de trabalho atua de forma remota ou híbrida. Esses números indicam que, mesmo após a pandemia, essa forma de trabalho continua significativa, o que torna necessária uma análise crítica das leis trabalhistas quanto à proteção da saúde mental. A ausência de fronteiras entre o tempo pessoal e o tempo profissional, a sensação de isolamento e a exigência de estar sempre disponível são fatores que têm contribuído para o aumento de distúrbios como ansiedade, depressão e burnout.

O tema central deste estudo é compreender se a legislação trabalhista brasileira tem sido realmente eficaz na proteção à saúde mental dos trabalhadores em regime de teletrabalho, especialmente no período pós-pandêmico, em que essa prática se consolidou nos lares de milhões de pessoas. Dessa forma a problemática a ser investigada nesse presente estudo é: A legislação trabalhista brasileira é suficiente para garantir a proteção à saúde mental do trabalhador em regime de teletrabalho?

O objetivo geral é analisar a efetividade da legislação trabalhista brasileira na proteção da saúde mental do trabalhador remoto, considerando as normas vigentes, suas limitações e a necessidade de aprimoramentos jurídicos diante dos desafios impostos por essa modalidade. Para alcançar esse propósito, o estudo propõe discutir a evolução histórica e a formação legislativa do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e nas atualizações posteriores, investigar os principais impactos psicossociais do teletrabalho especialmente no cenário pós-pandêmico, examinar as responsabilidades legais do empregador na preservação da saúde mental do trabalhador e identificar boas práticas que possam servir de exemplo para aperfeiçoar a regulamentação brasileira.

Esses objetivos ajudam a direcionar a análise e os eixos temáticos do trabalho, oferecendo um caminho organizado para compreender a relação entre o teletrabalho e a saúde mental. A escolha do tema se explica pela importância acadêmica e jurídica de refletir sobre como a legislação tem respondido às mudanças nas relações laborais, sobretudo quanto ao dever do empregador de garantir condições seguras e saudáveis mesmo fora do espaço físico da empresa. Além disso, a pesquisa contribui para valorizar o trabalho digno e reforçar a saúde mental como um direito fundamental, em sintonia com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

A relevância do estudo também está em ampliar o debate sobre a necessidade de adaptar as leis às novas formas de prestação de serviços, garantindo equilíbrio entre produtividade e bem-estar. Diante disso, o trabalho busca aprofundar a discussão sobre a efetividade das normas trabalhistas na proteção do teletrabalhador, analisando suas implicações práticas e jurídicas.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, e foi desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica narrativa. O foco está na análise crítica da aplicação das normas trabalhistas relacionadas à saúde mental dos profissionais em regime remoto. As fontes de informação foram obtidas em bases acadêmicas e bibliotecas digitais como Scielo, Google Acadêmico, Portal de Periódicos da CAPES e Biblioteca Digital Jurídica do STF. Também foram consultados documentos e relatórios da Organização Internacional do Trabalho, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e da Fundação Getúlio Vargas.

A coleta de dados aconteceu entre agosto e setembro de 2025 e priorizou publicações em português, de 2015 a 2025, que abordassem temas ligados ao

teletrabalho, saúde mental, direito do trabalho e proteção jurídica. Foram excluídos textos opinativos e materiais sem base científica ou normativa. A análise foi conduzida de modo crítico e interpretativo, identificando padrões, conceitos e fundamentos legais nas obras selecionadas. Todo o processo seguiu as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas, especialmente a NBR 6023 de 2018, para garantir a coerência das citações e referências.

Por fim, o artigo está organizado em cinco partes que se conectam entre si. O primeiro tópico trata da evolução histórica do teletrabalho, o segundo aborda os impactos psicossociais dessa prática no período pós-pandemia, o terceiro discute as responsabilidades legais do empregador, o quarto apresenta boas práticas nacionais e internacionais sobre saúde mental e trabalho remoto e o último reúne as considerações finais, com as conclusões e reflexões que surgiram a partir da pesquisa.

ARTIGO

TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

TELEWORKING AND WORKER HEALTH PROTECTION

Emilly Kássia de Sousa Muniz
Kelliane Moura Martins

RESUMO

Este trabalho discute como a legislação trabalhista brasileira tem atuado na proteção da saúde mental do trabalhador submetido ao teletrabalho, especialmente no contexto pós-pandêmico. A pesquisa, de natureza qualitativa e caráter exploratório, foi desenvolvida a partir de revisão bibliográfica e análise de documentos oficiais e relatórios de instituições como a OIT, o IBGE e a FGV. O estudo aborda a trajetória histórica do teletrabalho no Brasil, os principais efeitos psicossociais observados nessa modalidade, como estresse, ansiedade e síndrome de burnout, e também a responsabilidade legal do empregador em garantir condições adequadas de trabalho, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal. São apresentadas ainda experiências e boas práticas nacionais e internacionais que podem contribuir para um modelo de teletrabalho mais equilibrado, saudável e sustentável. Ao final, conclui-se que, embora existam normas voltadas à proteção do trabalhador, ainda há lacunas na regulamentação específica e na efetivação do direito à desconexão, o que torna necessárias políticas públicas e ações empresariais voltadas à prevenção de riscos psicossociais e à promoção da qualidade de vida e da saúde mental no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Saúde mental; Legislação trabalhista; Direito à desconexão; Proteção do trabalhador.

ABSTRACT

This paper discusses how Brazilian labor legislation has worked to protect the mental health of employees who perform their activities remotely, especially in the period following the pandemic. The research, qualitative and exploratory in nature, was carried out through a literature review and the analysis of official documents and reports from institutions such as the ILO, IBGE, and FGV. The study examines the historical development of telework in Brazil, the main psychosocial effects observed in this type of work, such as stress, anxiety, and burnout syndrome, and also the employer's legal responsibility to ensure proper working conditions, as provided by the CLT and the Federal Constitution. It also presents national and international experiences and best practices that can contribute to a more balanced, healthy, and sustainable telework model. In conclusion, although there are existing laws aimed at protecting workers, gaps remain in the specific regulation of telework and in enforcing the right to disconnect, which highlights the need for public policies and corporate actions to prevent psychosocial risks and promote both quality of life and mental health in the workplace.

KEYWORDS: Telework; Mental health; Labor legislation; Right to disconnect; Worker protection.

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2020), o trabalho à distância pode ser compreendido como uma forma de vínculo em que as atividades são desenvolvidas fora do ambiente do empregador, em espaços alternativos e muitas vezes apoiadas por recursos tecnológicos. A ampliação do teletrabalho em diferentes áreas transformou de maneira profunda a rotina e a dinâmica das relações laborais. Essa transformação ganhou força com a pandemia da COVID-19, quando empresas e trabalhadores precisaram se ajustar rapidamente a novos modos de realizar suas funções sem a presença física no ambiente tradicional de trabalho.

Apesar de trazer benefícios evidentes, como mais flexibilidade de horários e redução de custos, o teletrabalho também trouxe problemas que precisam ser observados com cuidado, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua COVID-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020), apontou que cerca de 8,3 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente em julho de 2020. Muitos relataram dificuldades de concentração, queda de produtividade e aumento de ansiedade e estresse, mostrando que a adoção repentina dessa modalidade pode ter acentuado problemas psicossociais já existentes no ambiente de trabalho.

Um levantamento da Fundação Getúlio Vargas (2023) mostrou que a presença do trabalho remoto nas empresas brasileiras caiu de 57,5% em 2021 para 32,7% em outubro de 2022, mas ainda assim cerca de 34% da força de trabalho atua de forma remota ou híbrida. Esses números indicam que, mesmo após a pandemia, essa forma de trabalho continua significativa, o que torna necessária uma análise crítica das leis trabalhistas quanto à proteção da saúde mental. A ausência de fronteiras entre o tempo pessoal e o tempo profissional, a sensação de isolamento e a exigência de estar sempre disponível são fatores que têm contribuído para o aumento de distúrbios como ansiedade, depressão e burnout.

O tema central deste estudo é compreender se a legislação trabalhista brasileira tem sido realmente eficaz na proteção à saúde mental dos trabalhadores em regime de teletrabalho, especialmente no período pós-pandêmico, em que essa prática se consolidou nos lares de milhões de pessoas. Dessa forma a problemática a ser investigada nesse presente estudo é: A legislação trabalhista brasileira é suficiente para garantir a proteção à saúde mental do trabalhador em regime de teletrabalho?

O objetivo geral é analisar a efetividade da legislação trabalhista brasileira na proteção da saúde mental do trabalhador remoto, considerando as normas vigentes, suas limitações e a necessidade de aprimoramentos jurídicos diante dos desafios impostos por essa modalidade. Para alcançar esse propósito, o estudo propõe discutir a evolução histórica e a formação legislativa do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e nas atualizações posteriores, investigar os principais impactos psicossociais do teletrabalho especialmente no cenário pós-pandêmico, examinar as responsabilidades legais do empregador na preservação da saúde mental do trabalhador e identificar boas práticas que possam servir de exemplo para aperfeiçoar a regulamentação brasileira.

Esses objetivos ajudam a direcionar a análise e os eixos temáticos do trabalho, oferecendo um caminho organizado para compreender a relação entre o teletrabalho e a saúde mental. A escolha do tema se explica pela importância acadêmica e jurídica de refletir sobre como a legislação tem respondido às mudanças nas relações laborais, sobretudo quanto ao dever do empregador de garantir condições seguras e saudáveis mesmo fora do espaço físico da empresa. Além disso, a pesquisa contribui para valorizar o trabalho digno e reforçar a saúde mental como um direito fundamental, em sintonia com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

A relevância do estudo também está em ampliar o debate sobre a necessidade de adaptar as leis às novas formas de prestação de serviços, garantindo equilíbrio entre produtividade e bem-estar. Diante disso, o trabalho busca aprofundar a discussão sobre a efetividade das normas trabalhistas na proteção do teletrabalhador, analisando suas implicações práticas e jurídicas.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, e foi desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica narrativa. O foco está na análise crítica da aplicação das normas trabalhistas relacionadas à saúde mental dos profissionais em regime remoto. As fontes de informação foram obtidas em bases acadêmicas e bibliotecas digitais como Scielo, Google Acadêmico, Portal de Periódicos da CAPES e Biblioteca Digital Jurídica do STF. Também foram consultados documentos e relatórios da Organização Internacional do Trabalho, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e da Fundação Getúlio Vargas.

A coleta de dados aconteceu entre agosto e setembro de 2025 e priorizou publicações em português, de 2015 a 2025, que abordassem temas ligados ao

teletrabalho, saúde mental, direito do trabalho e proteção jurídica. Foram excluídos textos opinativos e materiais sem base científica ou normativa. A análise foi conduzida de modo crítico e interpretativo, identificando padrões, conceitos e fundamentos legais nas obras selecionadas. Todo o processo seguiu as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas, especialmente a NBR 6023 de 2018, para garantir a coerência das citações e referências.

Por fim, o artigo está organizado em cinco partes que se conectam entre si. O primeiro tópico trata da evolução histórica do teletrabalho, o segundo aborda os impactos psicossociais dessa prática no período pós-pandemia, o terceiro discute as responsabilidades legais do empregador, o quarto apresenta boas práticas nacionais e internacionais sobre saúde mental e trabalho remoto e o último reúne as considerações finais, com as conclusões e reflexões que surgiram a partir da pesquisa.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, passou por uma transformação profunda nas últimas décadas, acompanhando mudanças sociais, tecnológicas e econômicas que redefiniram o modo de produzir e se relacionar no ambiente profissional (Santos, 2020). No início, essa modalidade era restrita a atividades pontuais, geralmente desempenhadas por profissionais autônomos que usavam meios de comunicação à distância, como telefone e correio eletrônico. Era vista como algo incomum, quase experimental, e cercada de desconfiança quanto à sua eficiência. Essa percepção limitada fazia com que empresas e trabalhadores enxergassem o teletrabalho como uma opção marginal, pouco viável dentro das estruturas tradicionais de emprego.

Com o avanço da informática e o surgimento da internet, principalmente a partir dos anos 1990, essa forma de trabalho começou a ganhar visibilidade (Lopes, 2020). A popularização dos computadores pessoais e das primeiras ferramentas digitais de comunicação fez com que as organizações percebessem no trabalho remoto uma alternativa para reduzir custos e oferecer mais flexibilidade aos empregados. Mesmo assim, o modelo ainda não era amplamente adotado e permanecia mais concentrado em setores relacionados à tecnologia e à informação. Essa primeira etapa de adaptação acabou pavimentando o caminho para uma aceitação mais ampla do trabalho remoto nos anos seguintes.

Durante os anos 2000, o avanço da globalização e a digitalização de processos produtivos aceleraram a expansão do teletrabalho (Ferreira, Pereira e Nascimento, 2022). O surgimento de plataformas digitais, softwares colaborativos e sistemas de gestão online tornou possível a integração de equipes de diferentes regiões, o que levou muitas empresas a repensarem seus modelos tradicionais de funcionamento. Esse movimento gerou também debates jurídicos e políticos em diversos países, inclusive no Brasil, que começou a discutir formas de adequar sua legislação às novas realidades do mundo do trabalho.

A pandemia de Covid-19, iniciada em 2020, foi o marco mais expressivo e decisivo dessa trajetória. O isolamento social imposto pela crise sanitária obrigou empresas e instituições a adotarem o trabalho remoto de maneira emergencial e em larga escala (Costa e Silva, 2022). O que antes era uma tendência moderada se tornou uma necessidade global. Essa experiência forçada acabou provando a viabilidade do modelo e acelerou um processo cultural de aceitação, tanto entre empregadores quanto entre empregados. Depois desse período, muitas organizações optaram por modelos híbridos, mesclando o presencial e o remoto, o que consolidou o teletrabalho como uma realidade permanente no mercado contemporâneo.

A evolução dessa prática não reflete apenas avanços tecnológicos, mas também mudanças na forma de compreender o trabalho e na relação entre produtividade e qualidade de vida. O teletrabalho trouxe novos valores e redefiniu o que significa estar presente no ambiente profissional. Ele se tornou parte da rotina de milhões de pessoas e passou a exigir um olhar mais atento da legislação, para garantir equilíbrio e proteção jurídica às partes envolvidas.

Diante desse cenário de transformações culturais e tecnológicas, a criação de normas capazes de acompanhar a nova realidade profissional se tornou indispensável (Santos, 2020). A expansão do trabalho remoto levou o sistema jurídico a revisar conceitos e ajustar suas estruturas para assegurar direitos e deveres tanto de empregados quanto de empregadores. Assim, o tema passou a ocupar um espaço relevante nas discussões sobre modernização das relações de trabalho, resultando em alterações legais que definiram responsabilidades e estabeleceram limites claros para essa modalidade.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil foi introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, que incluiu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Conforme a legislação, o teletrabalho é

caracterizado pela prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, de forma preponderante, com o uso de tecnologias de informação e comunicação. Trata-se, portanto, de uma modalidade formal e contínua que deve constar expressamente no contrato, a fim de evitar ambiguidades (Delgado, 2020).

A lei também distribui responsabilidades entre as partes. O empregador deve fornecer ou reembolsar os equipamentos necessários e orientar o empregado quanto à prevenção de doenças e acidentes. Já o trabalhador tem o dever de seguir as orientações e cuidar dos instrumentos de trabalho (Brasil, 1943). Outro ponto relevante é o debate sobre o direito à desconexão. O artigo 62, inciso III, da CLT exclui o teletrabalhador do controle de jornada, mas parte da doutrina entende que essa exclusão pode gerar abuso e comprometer o direito ao descanso. Nascimento (2021, p. 447) observa que a ausência de controle de horário não pode ser interpretada como disponibilidade total, pois isso violaria o princípio da dignidade humana.

No campo da saúde ocupacional, acidentes e doenças relacionados ao teletrabalho podem ser equiparados aos ocorridos no ambiente físico da empresa, desde que haja comprovação do nexo causal. Problemas como lesões por esforço repetitivo e distúrbios psicológicos, entre eles o burnout, têm recebido maior atenção nos últimos anos. Fischer (2022, p. 102) ressalta que o ambiente domiciliar, muitas vezes improvisado, pode aumentar riscos ergonômicos e psicológicos se não houver acompanhamento adequado por parte do empregador.

Além disso, normas como a NR-17, que trata da ergonomia, continuam válidas para o regime remoto e reforçam a importância de orientações sobre postura, pausas e adequação do mobiliário. Tais medidas garantem o direito constitucional a um ambiente de trabalho seguro e saudável, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988.

O fortalecimento do teletrabalho, principalmente após a pandemia, evidenciou não apenas o avanço tecnológico e legal, mas também a urgência de compreender os efeitos dessa prática sobre o bem-estar e a saúde mental dos profissionais. Essa discussão se torna essencial para que o trabalho remoto se mantenha sustentável e humano, o que será aprofundado no próximo tópico.

2 IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO TELETRABALHO NO PÓS-PANDEMIA

Com a consolidação do trabalho remoto depois da pandemia de COVID-19, a forma de organizar as rotinas profissionais mudou de maneira profunda. O que antes

era restrito a alguns setores passou a fazer parte da realidade de milhões de pessoas. Mesmo com a retomada das atividades presenciais, o teletrabalho permaneceu presente em diferentes áreas e se tornou uma prática estável dentro de muitas empresas. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020) indicam que aproximadamente 22,7% dos trabalhadores brasileiros têm condições de exercer suas funções de forma remota, o que mostra o potencial de ampliação dessa modalidade no país.

Apesar das vantagens evidentes, como flexibilidade de horários, autonomia e economia de tempo com deslocamentos, o trabalho remoto também trouxe consequências negativas que merecem atenção. Pesquisas da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz, 2021) mostraram que muitos profissionais relataram níveis elevados de estresse, fadiga e dificuldade para equilibrar o trabalho com as demandas familiares. Essa sobreposição entre vida pessoal e profissional acabou gerando um cansaço psicológico persistente. O fato de o ambiente doméstico se transformar em local de trabalho, muitas vezes sem estrutura adequada, intensificou a sensação de exaustão e a dificuldade em separar momentos de descanso e lazer.

A Organização Mundial da Saúde (2022) também alerta para os riscos da falta de contato humano constante. A ausência de convivência presencial pode prejudicar o senso de pertencimento e aumentar o isolamento, o que contribui para quadros de ansiedade e depressão. Outro problema recorrente é a necessidade de estar sempre disponível em aplicativos de mensagens e videoconferências, criando o que muitos chamam de cultura da hiperconectividade. Esse comportamento mantém o trabalhador em alerta permanente e dificulta a desconexão, aumentando os níveis de estresse e diminuindo a qualidade de vida.

A combinação de longas jornadas, pressão constante e solidão resultou no reconhecimento de uma nova forma de dano, chamada de dano existencial, associada ao teletrabalho excessivo. Esse dano ocorre quando a sobrecarga profissional compromete aspectos essenciais da vida pessoal, como o convívio familiar, o lazer e o tempo de descanso. Segundo Delgado (2020), o dano existencial representa a perda de parte da liberdade existencial do indivíduo, uma vez que o trabalho passa a ocupar espaços que deveriam ser dedicados à vida fora do ambiente profissional. No contexto remoto, essa situação é agravada pela falta de fronteiras entre tempo de trabalho e tempo privado, o que faz com que o trabalhador permaneça disponível quase o tempo todo.

Essa realidade entra em conflito direto com direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como o direito ao lazer e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, garantidos nos artigos 6º e 7º, inciso XXII (Brasil, 1988). Quando o excesso de trabalho ultrapassa esses limites, não se trata apenas de uma questão psicológica, mas também jurídica e ética. As empresas passam a ter o dever de criar políticas e práticas que preservem o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, assegurando o direito à desconexão e à saúde mental como parte da proteção integral ao trabalhador.

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) mostram que cerca de 9,1 milhões de brasileiros ainda trabalhavam de forma remota ou híbrida no segundo semestre de 2022. Embora esse número represente uma redução em relação ao período mais intenso da pandemia, ele confirma que o teletrabalho continua sendo uma realidade consolidada no país. Isso torna urgente a criação de políticas públicas e empresariais voltadas à prevenção de problemas mentais associados ao trabalho remoto, como a síndrome de burnout¹, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde em 2019 como um fenômeno ocupacional.

A Fundação Getúlio Vargas (2023) destaca que, mesmo com a diminuição da adesão das empresas ao home office, muitos profissionais continuam preferindo esse modelo, ainda que cientes de seus impactos negativos. Entre os principais desafios relatados estão a dificuldade de concentração, o aumento da carga de trabalho e a redução da convivência social. Esses fatores, combinados, podem afetar diretamente a produtividade, a motivação e o bem-estar emocional.

Diante desse cenário, fica evidente que a manutenção da saúde mental dos trabalhadores remotos depende de uma atuação conjunta entre gestores e empregadores. É necessário adotar medidas que incentivem o equilíbrio emocional e o respeito ao tempo de descanso, além de fortalecer a comunicação entre as equipes e promover interações que amenizem a sensação de isolamento. A criação de rotinas saudáveis e a conscientização sobre a importância do autocuidado tornam-se fundamentais para que o teletrabalho continue sendo uma alternativa viável e sustentável, sem comprometer a integridade psicológica do trabalhador.

¹ A síndrome de Burnout é um distúrbio emocional resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho, caracterizado por exaustão física e mental, desmotivação e baixa realização profissional (BRASIL, Ministério da Saúde, 2022).

3 RESPONSABILIDADES LEGAIS DO EMPREGADOR NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO

O trabalho remoto e a preservação da saúde do trabalhador ganharam destaque nos últimos anos, principalmente após a ampliação do teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467. Esse novo modelo apresentou desafios que vão além da estrutura física e da organização das tarefas, alcançando também a saúde emocional dos empregados. O isolamento, a dificuldade em separar o ambiente profissional do doméstico e o acúmulo de atividades podem gerar estresse, ansiedade, desmotivação e até quadros de depressão e burnout (Oliveira e Rocha, 2021). A ausência de contato direto com colegas e gestores também contribui para o sentimento de solidão e fragilidade emocional, o que reforça a necessidade de um acompanhamento constante por parte das empresas.

A legislação brasileira estabelece que é dever do empregador garantir condições adequadas e seguras de trabalho, o que inclui não apenas aspectos físicos, mas também psicológicos (Brasil, 2017). O artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que o empregador deve orientar, fiscalizar e promover medidas que assegurem um ambiente saudável. No caso do regime remoto, isso significa oferecer instruções sobre ergonomia, luminosidade, postura, pausas e limites de jornada, além de disponibilizar equipamentos e suporte tecnológico quando necessário. Mesmo que o local de trabalho seja a casa do funcionário, a responsabilidade pela integridade física e mental permanece sob a empresa, como explica Silva (2020), que ressalta a importância de visitas técnicas ou orientações regulares para verificar as condições do espaço utilizado.

A comunicação entre empregador e empregado também é um elemento essencial para a prevenção de problemas psicológicos. As metas, os prazos e as expectativas precisam ser comunicados com clareza para evitar a sobrecarga emocional. A ausência de orientação adequada pode gerar insegurança e sensação de desamparo. Gonçalves e Martins (2022) destacam que o equilíbrio emocional no teletrabalho depende de uma gestão que respeite os limites de cada profissional e incentive o diálogo aberto sobre as dificuldades enfrentadas no dia a dia. É importante que o trabalhador se sinta ouvido e acolhido, mesmo à distância.

O controle da jornada de trabalho é outro ponto sensível. A CLT impõe limites de horário para garantir o descanso e evitar o excesso de atividades (Brasil, 2017). No teletrabalho, o acompanhamento do tempo trabalhado deve ser feito de forma

equilibrada, respeitando os períodos de pausa e os momentos de desconexão. Reuniões fora de hora, e-mails fora do expediente e mensagens em aplicativos corporativos podem parecer práticas inofensivas, mas geram esgotamento e comprometem a saúde mental (Almeida, 2023). É responsabilidade do empregador estabelecer regras claras sobre horários e meios de comunicação, garantindo que o tempo livre do trabalhador seja preservado.

Além das condições técnicas e organizacionais, é importante que as empresas adotem políticas voltadas ao bem-estar psicológico. Programas de apoio emocional, acesso a terapias online, palestras, treinamentos e ações de conscientização são exemplos de práticas que podem fortalecer o vínculo entre empregado e organização. Mendes (2022) defende que iniciativas dessa natureza mostram o comprometimento da empresa com a qualidade de vida dos colaboradores e ajudam a reduzir o estigma que ainda envolve o tema da saúde mental no ambiente de trabalho.

Horários flexíveis também podem contribuir para um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional quando são bem administrados. Santos e Lima (2021) observam que a flexibilidade, se aliada à confiança e à responsabilidade, tende a aumentar a produtividade e a satisfação dos funcionários. Essa adaptação nas rotinas pode reduzir o absenteísmo, melhorar a motivação e favorecer um clima organizacional mais saudável.

Quando essas obrigações não são cumpridas, o empregador pode responder civil e trabalhisticamente pelos danos causados. Se o trabalhador desenvolver transtornos mentais relacionados às condições inadequadas de teletrabalho, como ansiedade severa, depressão ou burnout, a empresa poderá ser responsabilizada e condenada ao pagamento de indenizações (Carvalho, 2023). A Justiça do Trabalho tem reconhecido cada vez mais a importância da saúde mental como parte integrante do dever de proteção, responsabilizando as organizações que negligenciam medidas preventivas ou sobrecarregam seus empregados (Brito e Costa, 2022).

Dessa forma, a promoção da saúde mental no trabalho remoto não é apenas uma obrigação legal, mas também um compromisso ético que precisa ser incorporado à cultura organizacional. As empresas que investem em ambientes mais humanos e equilibrados reduzem riscos jurídicos e aumentam o engajamento dos trabalhadores. Fernandes e Costa (2023) destacam que o futuro do trabalho remoto depende de práticas de gestão voltadas à valorização do indivíduo, com acompanhamento psicológico, programas de coaching e monitoramento de indicadores de estresse e

satisfação. A preservação da saúde mental deve ser vista como parte essencial do direito ao trabalho digno e como um pilar indispensável da responsabilidade social empresarial.

4 BOAS PRÁTICAS NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO

A análise de experiências nacionais e internacionais tem grande importância para compreender como a proteção da saúde mental pode ser fortalecida no contexto do teletrabalho. Países que enfrentaram os desafios desse modelo antes do Brasil desenvolveram estratégias e políticas que podem servir como referência, ajudando a aperfeiçoar as práticas adotadas pelas empresas e inspirando mudanças na legislação.

A Organização Internacional do Trabalho (2020) recomenda que o teletrabalho seja implantado a partir de políticas claras que definam a jornada, assegurem condições ergonômicas adequadas e ofereçam suporte psicológico aos trabalhadores. Segundo o órgão, esse tipo de acordo precisa ser formalizado entre as partes, de forma transparente, prevenindo riscos psicossociais e garantindo equilíbrio entre produtividade e bem-estar. Essa orientação reforça a importância da negociação coletiva e do diálogo aberto entre empregadores e empregados como ferramentas essenciais para construir ambientes de trabalho mais saudáveis

4.1 Modelos nacionais

Empresas brasileiras têm se destacado na adoção dessas práticas. A Petrobras, por exemplo, lançou o Programa Cuidar, que proporciona apoio psicológico à distância para colaboradores e seus dependentes, oferecendo consultas em psicoterapia e psiquiatria, além de capacitar gestores para reconhecer sinais de estresse e sofrimento emocional (PETROBRAS, 2023).

O Grupo Boticário expandiu o acesso à psicoterapia online e incorporou formatos de trabalho híbridos e remotos, promovendo a saúde mental na estrutura organizacional (GRUPO BOTICÁRIO, 2024). De maneira semelhante, a Natura apresentou a plataforma Naomm, que proporciona atendimento à distância em saúde emocional e práticas de meditação digital, reforçando o apoio aos colaboradores que trabalham de casa (NATURA, 2023).

A Ambev também se destaca por suas iniciativas em saúde mental. A empresa implementou um programa destinado a cuidar da saúde mental de seus colaboradores

em home office, incluindo a restrição de trocas de mensagens fora do horário de trabalho e recomendando o agendamento de reuniões em períodos específicos. Além disso, disponibiliza suporte psicológico através da plataforma Gente 360, que oferece serviços de apoio psicológico a todos os seus funcionários (AMBEV, 2020).

4.2 Modelos internacionais

Na União Europeia, estudos da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound, 2021) destacam o direito à desconexão como instrumento central na proteção da saúde mental dos teletrabalhadores. Essa medida, já adotada em países como França e Espanha, assegura que o trabalhador não seja compelido a responder comunicações profissionais fora do expediente, reduzindo o estresse e promovendo melhor qualidade de vida. Conforme a Eurofound (2021), a negociação coletiva é o meio mais eficaz para definir regras adaptadas a cada setor econômico, garantindo tanto a proteção do empregado quanto a flexibilidade empresarial.

No Reino Unido, o Health and Safety Executive (HSE, 2020) implementou o modelo *Management Standards*, que estabelece parâmetros para a avaliação e o controle de riscos psicossociais no ambiente laboral. Essa metodologia orienta as organizações a identificarem fatores de estresse relacionados ao trabalho, como sobrecarga, falta de apoio e conflitos interpessoais. O HSE (2020) reforça que o sofrimento psicológico deve ser tratado como um risco ocupacional legítimo, cabendo ao empregador adotar medidas preventivas de saúde mental.

Outro exemplo relevante é o do Canadá, que desenvolveu o *National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace*, um guia de referência voltado à criação de ambientes de trabalho psicologicamente seguros. Segundo a Mental Health Commission of Canada (2013), o padrão incentiva empresas a implementarem programas de promoção da saúde mental, prevenção de transtornos psicológicos e reintegração de trabalhadores afastados por motivos psiquiátricos. O modelo canadense se destaca por integrar a saúde mental à gestão estratégica das organizações, indo além da mera conformidade legal.

Essas experiências internacionais indicam caminhos que o Brasil pode seguir para aprimorar sua legislação sobre o teletrabalho. Entre as medidas recomendadas, destaca-se a instituição do direito à desconexão, com o objetivo de proteger o tempo de descanso do trabalhador e evitar a hiperconectividade; a inclusão obrigatória da avaliação de riscos psicossociais nos programas de saúde e segurança ocupacional;

e o incentivo à criação de políticas corporativas de saúde mental, inspiradas em padrões reconhecidos internacionalmente. Conforme ressaltam a OIT (2020) e a Eurofound (2021), a regulamentação do teletrabalho deve combinar flexibilidade organizacional e proteção social, priorizando o bem-estar como eixo central das relações laborais contemporâneas.

Dessa forma, ao observar as boas práticas adotadas por países desenvolvidos, percebe-se que o foco da regulamentação deve ir além da produtividade, voltando-se para a preservação da saúde mental como um direito fundamental do trabalhador. A incorporação dessas referências internacionais à legislação brasileira representa um avanço significativo na construção de um modelo de teletrabalho mais humano, equilibrado e sustentável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como propósito analisar a efetividade da legislação trabalhista brasileira na proteção da saúde mental do trabalhador que atua em regime de teletrabalho, principalmente após o período da pandemia. A pesquisa permitiu compreender que o teletrabalho representa um avanço importante na forma de organização laboral, mas ao mesmo tempo impõe novos desafios que vão além das questões técnicas ou operacionais. O equilíbrio emocional, o bem-estar psicológico e a preservação dos limites entre vida pessoal e profissional tornaram-se aspectos centrais dessa discussão.

A análise das normas e das práticas aplicadas mostrou que o Brasil possui um conjunto de dispositivos legais voltados à proteção do trabalhador, como os artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. No entanto, esses instrumentos ainda não alcançam plenamente as particularidades do trabalho remoto, principalmente no que diz respeito à saúde mental. A falta de controle sobre a jornada, a exposição prolongada a telas e a constante conexão com o ambiente corporativo contribuem para o surgimento de transtornos psicológicos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, que vêm sendo reconhecidos cada vez mais como problemas ocupacionais.

A pesquisa também evidenciou que a responsabilidade do empregador não se limita a oferecer equipamentos ou estrutura física. Ela envolve o dever de zelar pelo bem-estar integral do trabalhador, promovendo ações preventivas, acompanhamento psicológico e estratégias de gestão que priorizem o equilíbrio humano. O apoio

emocional, os programas de saúde corporativa e o respeito ao direito de desconexão são elementos que fortalecem a cultura organizacional e demonstram comprometimento com a dignidade do trabalhador.

Ao observar experiências nacionais e internacionais, percebeu-se que diversos países já avançaram na criação de políticas específicas de proteção à saúde mental, especialmente por meio da regulamentação do direito à desconexão e da inclusão da saúde psicológica em programas de segurança do trabalho. Essas práticas mostram que o cuidado com o bem-estar é um investimento que traz benefícios não apenas para o indivíduo, mas também para as empresas e para a sociedade.

Diante disso, conclui-se que a legislação brasileira ainda precisa evoluir para acompanhar as mudanças do mercado de trabalho e responder de forma mais eficaz às necessidades do teletrabalhador. É fundamental fortalecer políticas públicas, incentivar a negociação coletiva e promover ações empresariais que coloquem o ser humano no centro das decisões. A proteção da saúde mental deve ser compreendida como parte essencial do direito ao trabalho digno e saudável, previsto na Constituição e reafirmado pelos princípios da justiça social.

O futuro do trabalho remoto dependerá da capacidade de equilibrar produtividade e qualidade de vida, garantindo que o avanço tecnológico não se transforme em fonte de adoecimento. Assim, o desafio não está apenas em adaptar leis, mas em consolidar uma nova cultura laboral baseada no respeito, na empatia e na preservação da integridade emocional dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AMBEV. *Como a Ambev cuida da saúde mental dos funcionários na quarentena*. Você RH, 24 jun. 2020. Disponível em: vocerh.abril.com.br/voce-rh/como-a-ambev-monitorea-a-saude-mental-dos-funcionarios-para-que-nao-surtem/. Acesso em: 24 out. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 6022: artigo em publicação periódica técnica e/ou científica: apresentação*. 2. ed. Rio de Janeiro, 2018.

BASTOS, Cleverson Leite; KELLER, Vicente. *Aprendendo a aprender: introdução à metodologia científica*. 19. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. *Linguagem jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 11937-11975, 9 ago. 1943. Atualizada até 2025. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

COSTA E SILVA, Thales F.; ALMEIDA, Débora Bruna A.; DELFINO, Islania A. L.; SOUZA, Ivam H.; OLIVA, Eduardo de C.; KUBO, Edson K. M. *Teletrabalho na pandemia de Covid-19: quais as contribuições da pesquisa brasileira em Administração?* RAU – *Revista de Administração Unimep*, v. 19, n. 12, 2022. Disponível em: researchgate.net/publication/366622701_TELETRABALHO_NA_PANDEMIA_DE_COVID-19_QUAIS_AS_CONTRIBUICOES_DA_PESQUISA_BRASILEIRA_EM_ADMINISTRACAO. Acesso em: 22 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

EUROFOUND. *Right to disconnect: exploring company practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Disponível em: eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf. Acesso em: 21 out. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha; NASCIMENTO, Ana Carolina de Alencar. *Teletrabalho, trabalho decente e a pandemia da Covid-19*. *Pensamento Jurídico*, v. 1, n. 1, 2022. Disponível em: ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/651. Acesso em: 22 out. 2025.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. *Tendências do home office no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2023. Disponível em: portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil. Acesso em: 3 jun. 2025.

GRUPO BOTICÁRIO. *Relatório ESG 2024*. Curitiba: Grupo Boticário, 2024. Disponível em: grupoboticario.com.br/. Acesso em: 24 out. 2025.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). *Management standards for work-related stress*. London: HSE, 2020. Disponível em: hse.gov.uk/stress/standards/index.htm. Acesso em: 21 out. 2025.

HORIZONTE. Secretaria Municipal de Educação. *Censo escolar*. Horizonte: Secretaria Municipal de Educação, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pandemia dificulta acesso de 28,6 milhões de pessoas ao mercado de trabalho na última*

semana de maio. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: agenciadenoticias.ibge.gov.br/noticias/27972-pandemia-dificulta-acesso. Acesso em: 3 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo 2003*. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.

LOPES, A. M. S. *O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem controle de jornada*. *Revista e-Jud – TRT4*, v. 4, n. 1, 2020. Disponível em: periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/61. Acesso em: 22 out. 2025.

MENTAL HEALTH COMMISSION OF CANADA. *National standard for psychological health and safety in the workplace*. Ottawa: MHCC, 2013. Disponível em: mentalhealthcommission.ca/national-standard/. Acesso em: 21 out. 2025.

MUELLER, Suzana Pinheiro Machado; PERUCCHI, Valmira. *Universidades e a produção de patentes: tópicos de interesse para o estudioso da informação tecnológica*. *Perspectivas em Ciência da Informação*, Belo Horizonte, v. 19, n. 2, p. 15-36, 2014.

NATURA. *Plataforma Naomm: saúde emocional e teleatendimento*. São Paulo: Natura, 2023. Disponível em: natura.com.br/. Acesso em: 24 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 e após ela: guia prático*. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: ilo.org/global/topics/coronavirus/publications/WCMS_751232/lang--pt/index.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf. Acesso em: 21 out. 2025.

PETROBRAS. *Programa Cuidar – Saúde Mental*. Rio de Janeiro: Petrobras, 2023. Disponível em: petrobras.com.br/. Acesso em: 24 out. 2025.

ROSAS, Anny Jacqueline Cysne. *Sustentabilidade da atividade produtora de água envasada em Fortaleza, CE*. 2008. 186 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.

SANTOS, S. B. dos. *O teletrabalho no Brasil e o uso das legislações trabalhistas*. *Revista Themis*, v. 4, n. 7, 2020. Disponível em: revistathemis.com.br/arquivos/revista07/V4N7_Article04.pdf. Acesso em: 22 out. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Biblioteca Universitária. *Guia de normalização de trabalhos acadêmicos da Universidade Federal do Ceará*. Fortaleza: Biblioteca Universitária, 2017.

ZAPATA, Paula Helena. *Teletrabalho e saúde do trabalhador: desafios regulatórios e impactos psicossociais*. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 125-144, 2021.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como propósito analisar a efetividade da legislação trabalhista brasileira na proteção da saúde mental do trabalhador que atua em regime de teletrabalho, principalmente após o período da pandemia. A pesquisa permitiu compreender que o teletrabalho representa um avanço importante na forma de organização laboral, mas ao mesmo tempo impõe novos desafios que vão além das questões técnicas ou operacionais. O equilíbrio emocional, o bem-estar psicológico e a preservação dos limites entre vida pessoal e profissional tornaram-se aspectos centrais dessa discussão.

A análise das normas e das práticas aplicadas mostrou que o Brasil possui um conjunto de dispositivos legais voltados à proteção do trabalhador, como os artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. No entanto, esses instrumentos ainda não alcançam plenamente as particularidades do trabalho remoto, principalmente no que diz respeito à saúde mental. A falta de controle sobre a jornada, a exposição prolongada a telas e a constante conexão com o ambiente corporativo contribuem para o surgimento de transtornos psicológicos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, que vêm sendo reconhecidos cada vez mais como problemas ocupacionais.

A pesquisa também evidenciou que a responsabilidade do empregador não se limita a oferecer equipamentos ou estrutura física. Ela envolve o dever de zelar pelo bem-estar integral do trabalhador, promovendo ações preventivas, acompanhamento psicológico e estratégias de gestão que priorizem o equilíbrio humano. O apoio emocional, os programas de saúde corporativa e o respeito ao direito de desconexão são elementos que fortalecem a cultura organizacional e demonstram comprometimento com a dignidade do trabalhador.

Ao observar experiências nacionais e internacionais, percebeu-se que diversos países já avançaram na criação de políticas específicas de proteção à saúde mental, especialmente por meio da regulamentação do direito à desconexão e da inclusão da saúde psicológica em programas de segurança do trabalho. Essas práticas mostram que o cuidado com o bem-estar é um investimento que traz benefícios não apenas para o indivíduo, mas também para as empresas e para a sociedade.

Diante disso, conclui-se que a legislação brasileira ainda precisa evoluir para acompanhar as mudanças do mercado de trabalho e responder de forma mais eficaz às necessidades do teletrabalhador. É fundamental fortalecer políticas públicas,

incentivar a negociação coletiva e promover ações empresariais que coloquem o ser humano no centro das decisões. A proteção da saúde mental deve ser compreendida como parte essencial do direito ao trabalho digno e saudável, previsto na Constituição e reafirmado pelos princípios da justiça social.

O futuro do trabalho remoto dependerá da capacidade de equilibrar produtividade e qualidade de vida, garantindo que o avanço tecnológico não se transforme em fonte de adoecimento. Assim, o desafio não está apenas em adaptar leis, mas em consolidar uma nova cultura laboral baseada no respeito, na empatia e na preservação da integridade emocional dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. *Tendências do home office no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 3 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pandemia dificulta acesso de 28,6 milhões de pessoas ao mercado de trabalho na última semana de maio*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/noticias/27972-pandemia-dificulta-acesso>. Acesso em: 3 jun. 2025.

**ANEXO A – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO OU APROVAÇÃO DO ARTIGO NA
REVISTA ONDE CONSTE O NOME DE TODOS OS AUTORES DO TRABALHO**



COMPROVANTE DE SUBMISSÃO-PDF.pdf