

TELETRABALHO: O OLHAR DA GESTÃO SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR

Andreza Araujo de Souza¹; Fernanda de Medeiros Fernandes Dantas²; Karylane Rayssa de Oliveira Pessoa Araújo³; Karla Maria Falcão Lima⁴

RESUMO

A aplicação do teletrabalho no Brasil tem progredido e sido foco de estudos organizacionais no contexto da flexibilização do trabalho. Trata-se de estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura, tendo sido utilizado os descritores: teletrabalho, gestão do trabalho e saúde do trabalhador, na Biblioteca Virtual em Saúde e Google Acadêmico. No período histórico denominado sociedade da informação, onde há avanços relacionados às tecnologias de comunicação e internet, percebe-se alterações da dinâmica das relações humanas. A interação dos trabalhadores através da conectividade em rede é algo evidenciado. O teletrabalho é fruto do avanço das tecnologias da informação e comunicação. A literatura consultada identificou benefícios e desafios do teletrabalho na perspectiva dos trabalhadores, organizações e sociedade. O melhor desempenho e a liberdade do processo produtivo, permitindo a melhor organização do tempo entre trabalho/família, são aspectos evidenciados. É notório o ganho de tempo na rotina por não necessitar de deslocamento entre o local de moradia e trabalho. É fato que o avanço da tecnologia possibilitou a implantação do teletrabalho, entretanto, houve também maior demanda. Além disso, o trabalhador muitas vezes deixa de ter tempo de qualidade com seus familiares e amigos, ocasionando isolamento social e quebra de vínculos inter-relacionais. Assim, quando não bem planejado, o teletrabalho pode ocasionar prejuízos psicossociais à Saúde do Trabalhador. É notória a escassez de conteúdo publicado na literatura sobre o teletrabalho, dificultando a avaliação dos impactos na saúde do trabalhador. É fundamental que a regulação do teletrabalho seja realizada visando a proteção do direito à saúde.

Palavras-chave: Gestão do trabalho; vigilância em saúde; home office; saúde do trabalhador.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19, mediante o contexto epidemiológico vigente, trouxe a visibilidade do teletrabalho como um dos recursos para viabilizar o trabalho em diversos órgãos da Administração Pública e empresas privadas. Porém, essa forma de trabalho dentro do mundo corporativo é uma ferramenta que vem sendo estabelecida desde a década de 80 (FIOCRUZ, 2023).

O teletrabalho não surgiu no século XXI, entretanto, estimulado pela pandemia, as técnicas digitais foram aperfeiçoadas visando aprimorar as formas de trabalho a distância. Ainda assim, algumas dúvidas persistem, uma vez que existem pontos polêmicos, tais como: durante a adoção do teletrabalho a escolha do regime deve partir apenas do empregador ou também do trabalhador; a identificação do responsável pelo fornecimento do instrumento de trabalho (ASSIS, 2022).

A aplicação do teletrabalho no Brasil tem progredido e tem sido foco de estudos organizacionais no contexto da flexibilização do trabalho, por despertar novas inquietações quanto às suas vantagens e desafios para a gestão de pessoas e ainda por ser um contexto de trabalho pouco convencional. Como qualquer outra forma de trabalho possui suas vantagens e desvantagens, sendo necessário planejamento por parte dos trabalhadores e instituições quanto aos aspectos relativos à ergonomia, contexto social, psicológico e físico de suas atividades, fato que influencia em seu desempenho/produktividade, realização profissional e saúde global do indivíduo (FONSECA, 2012).

Nessa perspectiva, faz-se necessário planejamento adequado visando à saúde do trabalhador e o bom desempenho de suas atividades laborais, no sentido de saber delimitar a distinção entre a carga-horária de trabalho e o lazer, devendo o ambiente laboral e os limites da jornada de trabalho ser adequados ao tipo de trabalho a ser desempenhado (FERNANDES; NEBRA, 2022).

Portanto, no sentido de contribuir com as discussões sobre essa temática, o objetivo deste trabalho é identificar as vantagens e desafios do estabelecimento da prática do teletrabalho para trabalhadores e empregadores, apontados na literatura científica nacional.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura, com o objetivo de evidências existentes na literatura e sistematizá-la. A busca dos artigos ocorreu no mês de agosto e setembro de 2023. Utilizou-se os seguintes descritores: teletrabalho, gestão do trabalho e saúde do trabalhador, na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e no Google Acadêmico.

A questão de pesquisa orientativa para escolha/seleção dos artigos encontrados foi: como tem sido relatado pelos trabalhadores e empregadores, na literatura científica nacional, o teletrabalho? Quais as vantagens e desafios dessa prática?

Para seleção dos artigos a serem analisados, adotou-se os seguintes critérios de inclusão: texto disponibilizado online na íntegra, gratuitamente e disponível em língua portuguesa, incluindo-se também teses, dissertações, trabalhos publicados em eventos.

Como critério de exclusão adotou-se suprimir os artigos e trabalhos que estivessem publicados em duplicidade na Biblioteca Virtual em Saúde e no Google Acadêmico, bem como aqueles que não estivessem disponibilizados online na íntegra, não gratuitos e indisponíveis em língua portuguesa .

Além disso, foram utilizados artigos citados por outros autores nos trabalhos selecionados sobre a temática visando enriquecer a discussão.

A partir do material selecionado, foi realizada a análise das informações por meio da leitura exploratória e construído os resultados, que serão apresentados a seguir.

REFERENCIAL TEÓRICO

No intuito de atender o objetivo desse artigo de revisão que pretende elencar as vantagens e desafios do teletrabalho, buscou-se contextualizar o teletrabalho desde dos principais pré-requisitos para seu surgimento, seguindo da sua conceituação e delimitação, para então, prosseguir para a discussão das vantagens e desafios para trabalhadores e empregadores sob a luz da saúde do trabalhador, discutindo as implicações entre a vida pessoal e profissional.

O início da segunda metade do século XX foi marcado pela reorganização mundial em virtude do fim da segunda guerra mundial. O mundo vivia o período pós-industrial com avanços tecnológicos alcançados, em virtude da necessidade de se desenvolver novos meios de processamento de informação. As novas tecnologias usadas nas duas grandes guerras mundiais, apesar de terem sido utilizadas primeiramente com fins bélicos, num segundo momento puderam ser aproveitadas para fins pacíficos (KUMAR, 1997).

A origem de uma nova tecnologia que acabou sendo denominada de Tecnologia da Informação, caracterizou-se sobretudo pela utilização do computador para gerenciar informações, permitindo que instituições tivessem melhor controle sobre custos, processos e demais atividades, o que atendeu plenamente as necessidades das organizações daquela época, impregnadas pelos conceitos mecanicistas de Taylor, Fayol e pelo Fordismo, que focam o controle e previsibilidade (KUMAR, 1997).

O uso do computador foi responsável por modificar muitas operações da sociedade industrial. Mas, a convergência dele com a telecomunicação impactou no surgimento da sociedade de informação. Essa união acabou com a antiga distinção entre processamento e disseminação de conhecimentos e provocou uma série de modificações em nossa sociedade. (Bell, 1980, apud Kumar, 1997, p. 22).

Entre estas mudanças, destaca-se o surgimento de novos arranjos de trabalho. Este passou a não depender de um local fixo para ocorrer, podendo ser feito remotamente, ocasionando novos regimes de trabalhos cujas relações entre empregador e empregado apresentaram aspectos mais flexíveis.

No período histórico denominado sociedade da informação, onde há influência direta dos avanços relacionados às tecnologias de comunicação e internet, percebe-se alterações da dinâmica das relações humanas. É um período marcado pela revolução tecnológica, a qual reflete diretamente nos aspectos sociais e nas relações de trabalho. A característica da interação dos trabalhadores através da conectividade em rede é algo evidenciado, permitindo a reflexão que o ambiente de trabalho atual é bem diferente daqueles em que as normas trabalhistas foram

geradas, com descrição exata do horário de trabalho, folgas e horas extras (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2020).

A globalização permitiu a formação de redes globais que ligam seletivamente várias dimensões funcionais da sociedade. A internet pode favorecer a construção de redes sociais, podendo ser positiva para o aspecto socialização, desde que não haja o desaparecimento da interação presencial ou estímulo do isolamento das pessoas. O objetivo da sociedade em rede é ser hipersocial, e não uma sociedade de incentivo ao isolamento. A ideia é integrar a tecnologia, possibilitando a conexão da realidade virtual com a realidade real (CASTELLS; CARDOSO, 2005, p.23).

Nesse sentido, as estruturas e processos de trabalho de uma instituição devem ser repensados de acordo com a chegada do avanço tecnológico, visando a adequação ao mundo moderno e a manutenção da inovação e competitividade. Deve permitir a readequação das atividades como mecanismo de flexibilização, permitindo maior mobilidade e a adoção de novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho. Assim, o objetivo é promover racionalidade de custos, maiores níveis de qualidade e produtividade no trabalho (OLIVEIRA; PANTOJA, 2020).

O trabalho poderia ser visto como alívio do sofrimento/esforço em face do conhecimento científico e avanços tecnológicos, ou até ser vislumbrado como conquista da dignidade humana. Entretanto, na realidade provoca um distanciamento crescente entre práticas organizacionais e direitos sociais conquistados, uma vez que o trabalho contemporâneo tem se tornado paradoxal: combina evolução e produção com precarização social, adoecimento dos trabalhadores e destruição ambiental (FRANCO et. al., 2010).

Ainda de acordo com Franco et. al. (2020), o mundo da produção é influenciado pela acumulação de capital e lucro, apesar do elevado desenvolvimento tecnológico alcançado em todo planeta. No século XXI, a lógica produtiva permanece baseada na relação capital/trabalho, ampliando a apropriação de riquezas e desigualdades sociais. Esta lógica inibe a possibilidade do trabalho se constituir um meio de desenvolver a dignidade, solidariedade e potencialidades do ser humano.

É notória a contradição existente entre autonomia e capacidade de inovação, as quais são necessárias para trabalhar o sistema de gestão/relações de trabalho e o conceito de empresas em rede. Frequentemente pode haver necessidade de adaptação da força de trabalho às novas condições de inovação e produtividade, as quais são manipuladas pelas empresas para sua própria vantagem, ou seja, a autonomia dos trabalhadores é utilizada/influenciada para que este possa ser mais produtivo (CASTELLS; CARDOSO, 2005).

A ampliação do tempo das jornadas de trabalho perde a clareza entre o que é trabalho e não trabalho, enfatizando a teoria do trabalho em prol da produtividade. Com as novas tecnologias, fruto da globalização, o trabalho pode ser facilmente acessado através do computador ou até mesmo do celular pessoal. O trabalhador passa a ser um instrumento despersonalizado, sem considerar a individualidade de cada um e com foco nos lucros das empresas. Entretanto, a empresa deve ser uma construção humana, e não o contrário (BEZERRA, 2019).

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O teletrabalho é fruto do avanço das tecnologias da informação e comunicação. Tais evoluções derivam das necessidades e aspirações do mundo moderno, onde há a necessidade de otimizar o tempo na busca por mais produção e dinheiro (PITOMBO, 2019).

A literatura consultada identificou benefícios e desafios do teletrabalho tanto na perspectiva dos trabalhadores, quanto das organizações e da própria sociedade.

De acordo com Fernandes e Nebra (2022), quando o assunto é trabalho remoto, em geral, estudos apontam mais pontos positivos que negativos. O melhor desempenho e a liberdade em seu processo produtivo, permitindo a melhor organização do tempo entre trabalho/família, são alguns aspectos evidenciados. É notório o ganho de tempo na rotina por não necessitar de deslocamento entre o local de moradia e o trabalho.

Neste sentido, Morgan (2004) afirma que novas formas de trabalho flexível têm sido muito difundidas, com previsão de migração de trabalhadores que hoje desempenham suas atividades no ambiente físico da empresa para o trabalho em suas próprias casas. O autor se

baseia numa afirmação de Bill Gates, que prevê que até o ano de 2050, metade da população ativa estará desempenhando suas atividades diretamente de suas casas.

Conforme destaca a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde tem relação com o bem-estar físico, mental e social, não podendo ser atribuída meramente a ausência de doença. Assim, é preciso pensar/planejar ações em Saúde do Trabalhador que contemplem a complexidade referida no conceito de saúde da OMS e, nesse sentido, deve-se refletir sobre os aspectos psicossociais atrelados ao teletrabalho, visando a prevenção e promoção à Saúde dos trabalhadores (FINCATO; LEMONJE, 2023).

O trabalhador possui o direito à saúde, à prevenção contra riscos laborais e ao meio ambiente de trabalho adequado. Sendo assim, cabe ao trabalhador zelar pelos processos produtivos e pela organização dos insumos, não devendo ser repassado ao trabalhador o ônus relativo à aquisição e manutenção dos instrumentos necessários ao desempenho de suas atividades laborais (EBBERT, 2019).

Apesar dos desafios para a manutenção da saúde psicossocial do trabalhador, o teletrabalho também pode ser visto positivamente ao possibilitar o incremento do bem-estar e saúde, tais como a redução do tempo despendido com o deslocamento ao trabalho e os benefícios relacionados ao convívio com familiares (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Outros autores destacam vantagens para os indivíduos, tais como maior conhecimento e agilidade nas tarefas diárias, permitindo redirecionamento do tempo para atividades mais importantes. Além disso, encaram o avanço do trabalho para outros ambientes físicos através dos novos meios de telecomunicação, como banda larga, redes Wireless, entre outros, como sendo uma oportunidade para o indivíduo reorganizar as suas tarefas pessoais e profissionais, de modo a melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (BARROS, SILVA; 2010).

De forma geral, as principais vantagens citadas por trabalhadores na perspectiva da adesão do teletrabalho foram menor necessidade de deslocamento; maior liberdade e flexibilidade; melhor ambiente de trabalho; menos distrações; menor custo; liberdade para usar

roupas confortáveis; distanciamento do jogo político do escritório e facilidade para cumprir tarefas domésticas (BARROS, SILVA; 2010).

Não se deve gerenciar o trabalho como recurso, mas compreendê-lo em sua significação ética, assegurando a identidade única de cada trabalhador. Assim, cabe planejamento e cuidados para fornecimento da estrutura adequada da atividade laboral, evitando o processo de normalização do adoecimento (BEZERRA, 2019).

Alguns autores colocam em evidência os aspectos negativos desta mudança, tais como maior controle das organizações sobre a vida das pessoas, menor criatividade no trabalho executado e jornadas de trabalhos adicionais que ultrapassam a barreira física das paredes das organizações, chegando até a casa dos indivíduos através de uma banda larga ou via satélite (TIETZE, 2005).

Barros e Silva (2010) aponta em seu estudo as principais desvantagens da prática do teletrabalho: isolamento; aumento da jornada de trabalho; falta de suporte; impossibilidade de faltar por motivo de doença; dificuldade de progresso na carreira; e elevação nos custos.

O aumento da jornada de trabalho diária gera consequências diretas à Saúde do Trabalhador. O não cumprimento da carga-horária de trabalho, estabelecida por lei, é contra os preceitos das leis trabalhistas e princípios da Constituição Federal de 1988. Assim, afeta o princípio da dignidade humana, o teletrabalhador em relação ao seu bem estar e a sua produtividade no trabalho (CERASI, et al, 2023).

É fato que o avanço da tecnologia possibilitou a implantação do teletrabalho. Entretanto, houve também maior demanda de trabalho, que ocasionou aumento da jornada de trabalho. É comum o relato de trabalhadores que trabalham além das suas horas diárias de trabalho por ter acesso facilitado ao seu trabalho através dos seus dispositivos eletrônicos (CERASI et al, 2023).

Os estudos não trazem evidências sobre a sobrecarga de trabalho a que os trabalhadores podem estar submetidos devido a inexistência de legislação específica sobre o controle da jornada de trabalho, além disso é notório o direito à desconexão, visto que não é saudável disponibilidade durante as vinte e quatro horas do dia (FERNANDES; NEBRA, 2022).

Além disso, várias doenças ocupacionais e mentais estão associadas ao teletrabalho, as quais muitas vezes estão relacionadas às jornadas de trabalho excessivas e ao isolamento social que essa prática pode ocasionar. Além de outros problemas de saúde, como má posturas que podem ocasionar problemas de ergonomia, movimentos repetitivos com maior intensidade por está toda mais livremente acessando as atividades laborais, doenças oculares e distúrbios osteomusculares devidos jornadas longas e muitas vezes ininterruptas, sem pausas para repouso/ descanso (ALMEIDA et. al., 2022).

Ainda segundo Fernandes (2022), o trabalhador trabalha para viver e não vive para trabalhar, dessa forma, se não houver o horário de repouso adequado haverá prejuízos à sua saúde. Inclusive, com o aumento do trabalho remoto na pandemia, houve aumento expressivo no número de casos de *Burnout*.

De acordo com Marques et al. (2022), é importante planejar e adaptar as condições do teletrabalho de acordo com cada atividade laboral. Corroborando com essa reflexão, CERASI et al. (2023) faz uma analogia à constituição de 1988 e às normas/direitos fundamentais dos trabalhadores perante a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de forma que há falta de respaldo jurídico que assegure ao trabalhador o direito à desconexão, protegendo-o de cargas horárias de trabalho excessivas e exaustivas.

Repercute na saúde psicossocial do trabalhador as constantes solicitações de conexão com demandas laborais, inclusive fora do horário de trabalho teoricamente estabelecido. Há claramente prejuízo do descanso efetivo e da realização da higiene mental. Pode ocorrer o tecnoestresse e a Síndrome de Burnout derivados do esgotamento associado ao excesso de carga ocupacional (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Ainda devido ao teletrabalho, o trabalhador muitas vezes deixa de ter tempo de qualidade com seus familiares e amigos, ocasionando o isolamento social e a quebra de vínculos inter-relacionais e comunitários (FINCATO; LEMONJE, 2023).

No tocante ao direito à desconexão, por meio dele é possível estabelecer trabalho digno e a desvinculação do trabalhador ao seu superior hierárquico durante os momentos de descanso, sem que haja cobranças ou importunações (ALMEIDA et. al., 2022).

É preciso que haja mudança na prática que indique a necessidade de regulamentação jurídica. E é necessário que esta regulamentação de fato aconteça para respaldar os trabalhadores que estão submetidos ao regime de trabalho remoto, uma vez que, apesar de exercerem suas atividades laborais fora das instalações da instituição, possuem as mesmas garantias e proteções daqueles trabalhadores que estão na sede empresarial. O artigo 6º da CLT assegura aos trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, sem distinção (PITOMBO, 2019).

No âmbito das organizações públicas brasileiras, não há uma regulamentação específica a ser adotada, de forma que as autorizações relacionadas ao teletrabalho se dão através de normas específicas internas de cada esfera de governo, sendo assim, os critérios e procedimentos são definidos de acordo com as necessidades/peculiaridades inerentes a cada instituição (OLIVEIRA; PANTOJA, 2020).

O termo de responsabilidade pode ser um documento a ser adotado visando a responsabilização do empregador por danos, acidentes ou doenças que o trabalhador possa sofrer derivados de suas atividades laborativas. (SAMPAIO; ROCHA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do teletrabalho está ligado ao desenvolvimento da sociedade da informação, havendo necessidade de adaptação às novas formas de relações interpessoais trabalhistas existentes.

O avanço tecnológico propiciou meios para que o trabalho possa ser realizado fora da estrutura física das instituições de trabalho, utilizando-se o contato com o ambiente sede por meio de recursos eletrônicos, de informática e de socialização em rede.

A liberdade quanto a flexibilidade do horário do trabalhador, a maior interação com a família e o ganho de tempo relacionado a não haver necessidade de deslocamento do trabalhador ao seu ambiente laboral, foram pontos positivos encontrados nos estudos.

Além disso, no tocante ao bem-estar, aspecto fundamental previsto para a saúde do ser humano de acordo com o próprio conceito de saúde da OMS, o teletrabalho pode promover o seu estímulo uma vez que o trabalhador poderá o seu ambiente de trabalho dentro da sua própria casa, possibilitando conforto e adaptações conforme a sua realidade.

Em relação aos pontos negativos, o não estabelecimento de um horário exato de trabalho gera uma sobrecarga de trabalho. Os trabalhadores acessam facilmente suas atividades laborais dos seus dispositivos eletrônicos, fazendo com que trabalhem em horários que antes eram lazer e descanso. Muitas vezes não há tempo de qualidade com família, amigos e consigo mesmo. O direito à desconexão deve ser algo melhor discutido e apropriado à rotina dos trabalhadores.

Assim, quando não bem planejado, o teletrabalho pode ocasionar prejuízos psicossociais à Saúde do Trabalhador, inclusive com aumento de doenças relacionadas ao trabalho, tais como a *Síndrome de Burnout*.

Vale destacar que é notória a escassez de conteúdo publicado na literatura sobre o teletrabalho, fato que dificulta a avaliação de seus impactos na saúde e na gestão do trabalhador. Além disso, é fundamental que a regulação do teletrabalho seja realizada visando a proteção do direito à saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA Y.L.; SOUZA, Y.M.S.; FERREIRA, R.V. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Rev. jurídica do cesupa.**, v.3, n.1.2022. Disponível em: <<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>> Acesso em 06 de setembro de 2023.

BARRETO JUNIOR, I.F.; SILVA, J.M. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista De Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>> Acesso em 28 de setembro de 2023.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G.. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS EBAPE. BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 28 de setembro de 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Trabalhador em Teletrabalho Diretrizes, Orientações e Recomendações da Saúde do Trabalhador. **Fiocruz**, 2023. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/59330/O%20Teletrabalho%20na%20Fiocruz%20-%20Diretrizes%20Orienta%20e%20Recomenda%20da%20ST-.pdf?sequence=5&isAllowed=y>> Acesso em 31 de agosto de 2023.

BEZERRA, L. H. C. PRECARIIDADE NO TELETRABALHO: GESTÃO DE ADOECIMENTO. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 14, n. 2, p. 119–129, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22380>. Acesso em: 18 set. 2023.

CASTELLS, M. CARDOSO, G. **A Sociedade em Rede Do Conhecimento à Ação Política. Centro Cultural de Belém**. 2005. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a_sociedade_em_rede_-_do_conhecimento_a_acao_politica.pdf> Acesso em 28 de setembro de 2023.

CASTRO, J.L. COSTA, T.P.T. OLIVEIRA, N.H.S. SILVA, R.R. BODRA, M.E.F.A. AITH, F. Teletrabalho em saúde: para onde vamos? **Rev. Saúde Pública**, v. 57, 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsp/a/wHgFQZMCsSCKzKZhCQBhTkj/?lang=pt#>> Acesso em 01 de setembro de 2023.

ASSIS, C.D.. **Teletrabalho nas agências bancárias digitais**. São Paulo, Editora: Dialética, 2022. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=JohbEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=teletrabalho,+gest%C3%A3o+do+trabalho>>

+e+sa%C3%BAde+do+trabalhador&ots=oEOglwqFlg&sig=RwQeSZzYvslnLunEsZEkRkk-Vus#v=onepage&q=teletrabalho%2C%20gest%C3%A3o%20do%20trabalho%20e%20sa%C3%BAde%20do%20trabalhador&f=false>. Acesso em 21 de setembro de 2023.

CERASI, P. H.H. BASTOS, V.S.N. PEREIRA, E.F.S.F. O teletrabalho nos dias atuais: o aumento da jornada de trabalho e as consequências físicas e psicológicas ao trabalhador. **Rev. jurídica do cesupa.**, v.4, n.1.2023. Disponível em:<<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/115/70>> Acesso em 05 de setembro de 2023.

FERNANDES, I.E.S O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Rev. Trib.**, v. 15, n. 29, p. 118-136, 2023. Disponível em< <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/218717>> Acesso em 29 de agosto de 2023.

FINCATO, D.P. LEMONJE, J. Teletrabalho e Saúde Psicossocial: desafios e potencialidades ao bem-estar do teletrabalhador. **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**, Porto Alegre, 2011. Disponível em:<https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/pires_lemonje_noticias_cielo_n1_2023.pdf> Acesso em 22 de setembro de 2023.

FONSECA, R.L.A. NEBRA, A. R. P. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cad. psicol. soc. trab.**, vol.15 no.2 São Paulo, 2012. Disponível em< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200011> Acesso em 31 de agosto de 2023.

KUMAR, K.. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1997.

MARQUES, A.; ROCHA, A.; FONSECA, C. et. al.. O teletrabalho: os prós e contras na saúde do trabalhador. **Enc Científico da Unidade de Investigação & Desenvolvimento**, 2022. Disponível em<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/44773/1/Abstract%20ecUI%26D%2022_O%20ELETRABALHO_OS%20PROS%20E%20CONTRAS%20NA%20SAUDE%20DO%20TRABALHADOR.pdf> Acesso em 04 de setembro de 2023.

MORGAN, R. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**, v.16, n.4, p.344-357, 2004

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work". **Journal of Organization change management**, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

OLIVEIRA, M.A.M. PANTOJA, M.J. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. **Rev. ciencias administrativas**, 2020. Disponível em:<[350873993_Desafios_e_Perspectivas_do_Teletrabalho_nas_Organizacoes_Cenario_da_Prod](https://doi.org/10.1590/350873993_Desafios_e_Perspectivas_do_Teletrabalho_nas_Organizacoes_Cenario_da_Prod)>

ucao_Nacional_e_Agenda_de_Pesquisa_Challenges_and_Perspectives_of_Teleworking_in_Orga
nizations_National_Production_Scenario_and_> Acesso em 25 de setembro de 2023.

PITOMBO, C. R. A RESPONSABILIDADE PELO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO
REGIME DE TELETRABALHO. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de
Brasília**, v. 14, n. 2, p. 130–142, 2019. Disponível em:
<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22391>. Acesso em: 22 set. 2023.

SAMPAIO, G. M.; ROCHA, J. C. S.. Limites do Termo de Responsabilidade: direito, teletrabalho
e reforma trabalhista no Brasil. Ponta de Lança: **Revista Eletrônica de História, Memória &
Cultura, São Cristóvão**, v. 14, n. 26, p. 213–233, 2020. Disponível em:
<https://periodicos.ufs.br/pontadelanca/article/view/13493>. Acesso em: 25 set. 2023.

SILVA, V. G.. **A gestão do teletrabalho**. Dissertação. Universidade Metodista de São Paulo.
Disponível
em: <<http://tede.metodista.br/jspui/browse?type=author&value=Silva%2C+Vitor+Gustavo+da>>
Acesso em 01 de setembro de 2023.