



**FACULDADE VIASAPIENS – FVS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

SEBASTIANA ELIZABETE DA SILVA

**A DESINFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS NO REGIME DE
TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS E DESAFIOS PARA OS
TRABALHADORES DA ÁREA ADMINISTRATIVA**

Orientador(a): Prof. Francisco Alves de Souza Neto, Me.

TIANGUÁ – CE
2025

SEBASTIANA ELIZABETE DA SILVA

**A DESINFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS NO REGIME DE
TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS E DESAFIOS PARA OS
TRABALHADORES DA ÁREA ADMINISTRATIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Faculdade ViaSapiens, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof. Francisco Alves de Souza Neto, Me.

TIANGUÁ – CE
2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Faculdade ViaSapiens
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586d Silva, Sebastiana Elizabete.
■■■■A DESINFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS NO
REGIME DE TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS
IMPACTOS E DESAFIOS PARA OS TRABALHADORES DA
ÁREA ADMINISTRATIVA / Sebastiana Elizabete Silva - 2025.
35 f.

■■■■Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Faculdade ViaSapiens,
Bacharelado em Administração, Tianguá. 2025

■■■■Orientação: Prof(a) Me. Francisco Alves de Souza Neto

■■■■. Teletrabalho. 2. Direitos Trabalhistas. 3. Desinformação. I. Título.

CDD 342.81

Acadêmico

SEBASTIANA ELIZABETE DA SILVA

**A DESINFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS NO REGIME DE
TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS E DESAFIOS PARA OS
TRABALHADORES DA ÁREA ADMINISTRATIVA**

Artigo apresentado à Faculdade ViaSapiens, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 08 / 12 / 25.

BANCA EXAMINADORA:

João Alves de Souza Neto

Orientadora: Prof^o Me. Francisco Alves de Souza Neto

Alaide Mara de A. Sá

Membro: Prof^a Esp. Alaide Mara de Albuquerque Sá

João Harley de Menezes Vasconcelos

Membro: Prof. Esp. João Harley de Menezes Vasconcelos

AGRADECIMENTO

Ao meu Deus, por sustentar meus passos, renovar minhas forças nos momentos difíceis e iluminar meu caminho durante toda jornada. À minha família, pelo amor, compreensão e incentivo que nunca me faltaram. Aos amigos, pela companhia, pelo apoio sincero e pelas palavras que tornaram o caminho mais leve e possível de seguir.

“A informação é o oxigênio das modernas sociedades.”

— Alvin Toffler

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar os efeitos da desinformação sobre os direitos trabalhistas no regime de teletrabalho, considerando a realidade dos trabalhadores da área administrativa. Nas últimas décadas, o teletrabalho deixou de ser uma prática isolada para se tornar um modelo consolidado de organização laboral, possibilitado pelos avanços tecnológicos e pela crescente digitalização dos processos organizacionais. Apesar dessa evolução, a disseminação de informações sobre os direitos trabalhistas não acompanhou a mesma velocidade das mudanças estruturais no mundo do trabalho, o que gerou lacunas no conhecimento dos trabalhadores sobre temas essenciais, como jornada de trabalho, direito à desconexão, responsabilidades financeiras por equipamentos e infraestrutura, ergonomia e suporte organizacional. A pesquisa adotou abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando um questionário estruturado aplicado a 52 participantes que atuam ou já atuaram em regime remoto integral ou híbrido. Os resultados demonstram que a maioria dos respondentes não recebeu orientações formais por parte das empresas e desconhece aspectos relevantes da legislação vigente, mesmo desempenhando atividades enquadradas legalmente na modalidade de teletrabalho. Essa ausência de orientação adequada contribui para situações de insegurança jurídica, sobrecarga laboral, jornadas extensas e maior dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional. Diante desses achados, o estudo evidencia que a desinformação trabalhista representa um fator determinante para a precarização das relações de trabalho no ambiente remoto. Assim, reforça-se a necessidade de maior divulgação das normas legais, revisão de contratos, aprimoramento de políticas organizacionais e ações educativas que garantam condições de trabalho mais justas, claras e alinhadas à legislação brasileira.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direitos trabalhistas. Desinformação. Jornada de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of misinformation regarding labor rights within the context of telework, with attention to administrative workers. Over recent decades, telework has shifted from an isolated practice to a consolidated organizational model, driven by technological advances and the growing digitalization of work processes. Despite this evolution, the dissemination of information concerning labor rights has not progressed at the same pace as structural changes in the labor market, resulting in gaps in workers' understanding of essential legal aspects such as working hours, the right to disconnect, financial responsibility for equipment and infrastructure, ergonomics, and organizational support. The research employed a qualitative and quantitative approach, using a structured questionnaire applied to 52 participants who currently work or have previously worked in fully remote or hybrid modalities. The findings indicate most respondents did not receive formal guidance from their employers and are unaware of relevant legal provisions, even when performing tasks classified under the legal definition of telework. This lack of adequate information contributes to legal uncertainty, excessive workloads, extended working hours, and greater difficulty establishing boundaries between personal and professional life. Based on these results, the study demonstrates that misinformation represents a determining factor in the precarization of labor relations in remote work environments. Therefore, it underscores the need for wider dissemination of legal guidelines, revision of employment contracts, improvement of organizational policies, and implementation of educational strategies that ensure fair working conditions aligned with Brazilian labor legislation.

Keywords: Telework. Labor rights. Misinformation. Workload. Legislation

LISTA DE GRÁFICOS

- | | |
|------------|---|
| Gráfico 01 | Distribuição por faixa etária. |
| Gráfico 02 | Distribuição por gênero. |
| Gráfico 03 | Distribuição por atuação. |
| Gráfico 04 | Distribuição por Contrato de Trabalho específico para Teletrabalho. |
| Gráfico 05 | Distribuição por Orientação sobre Diretos no Teletrabalho. |
| Gráfico 06 | Contagem sobre de Direito à desconexão. |
| Gráfico 07 | Clareza dos trabalhadores sobre a responsabilidade por equipamentos e custos no teletrabalho. |
| Gráfico 08 | Respeito à jornada de trabalho e cobranças fora do horário contratual. |
| Gráfico 09 | Apoio em saúde mental e ergonomia aos teletrabalhadores. |
| Gráfico 10 | Dificuldades por falta de informação sobre direitos trabalhistas no teletrabalho. |
| Gráfico 11 | A ausência de informações claras sobre direitos trabalhistas aumenta a sobrecarga e dificulta equilibrar vida pessoal e profissional. |

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 Surgimento do Teletrabalho	12
2.2 Direitos e modalidades do Teletrabalho	13
2.3 O Teletrabalho na área administrativa	15
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	16
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	18
4.1 Apresentação e Análise dos Dados	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	28
ANEXO	32

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como *home office* ou trabalho remoto, consiste na atividade profissional exercida fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias da informação e comunicação para manter a produtividade e a interação na relação entre empregador e empregado. Apesar de já existir há algum tempo, ganhou relevância globalmente durante a pandemia do COVID-19, tornando-se uma necessidade para empresas e trabalhadores (SILVA, 2020). Esse modelo apresentou vantagens, como flexibilidade e redução nos custos operacionais, mas também impôs desafios significativos, especialmente quanto aos direitos dos trabalhadores.

A desinformação refere-se à criação ou compartilhamento de informações falsas, imprecisas ou fora de contexto, capazes de influenciar decisões e relações sociais (WARDLE, 2017). No contexto trabalhista, manifesta-se na dificuldade dos empregados em obter informações claras sobre seus direitos no teletrabalho, aumentando a insegurança jurídica e os riscos de precarização das condições de trabalho (SANTOS, 2021). Nesse cenário, torna-se essencial compreender os direitos trabalhistas e sua aplicação, regulados principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe dispositivos específicos sobre o teletrabalho, como jornada, produtividade e fornecimento de equipamentos, reforçando a importância do conhecimento legal.

Segundo De Freitas e Arruda (2025, p. 45-62), “a rápida expansão do teletrabalho, impulsionada pela crise sanitária global (COVID), evidenciou a falta de preparo tanto por parte da empresa quanto dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos direitos e deveres laborais”. Essa falta de compreensão abre espaço para abusos, como jornadas excessivas, ausência de apoio para infraestrutura e dificuldades para garantir o direito à desconexão. Segundo o IBGE, em 2022, aproximadamente 7,4 milhões de brasileiros estavam em regime de teletrabalho, representando 7,7% do total de ocupados (IBGE, 2022). Apesar disso, a falta de conhecimento das regras trabalhistas tornou-se um problema recorrente, especialmente na área administrativa, onde a flexibilidade pode levar à sobrecarga e falta de clareza sobre direitos essenciais.

A desinformação sobre esses direitos muitas vezes resulta em sobrecarga e dificuldades em separar a vida profissional da pessoal. De acordo com estudo da ILAW Network (2022), 54% dos trabalhadores remotos relataram sobrecarga de trabalho e aumento das exigências no *home office*. Estudos da OIT (2020), do Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE ,2021) e do IBGE (2020) também apontam problemas no controle da jornada e aumento do volume de trabalho nesse regime. Diante disso, torna-se fundamental investigar os desafios enfrentados pelos trabalhadores administrativos quanto à desinformação sobre seus direitos, buscando compreender seus impactos e propor caminhos de mitigação.

A partir do exposto, a problemática central está associada à seguinte questão de pesquisa: Quais são os principais desafios e impactos enfrentados pelos trabalhadores da área administrativa que atuam em regime remoto total ou parcial, em virtude da desinformação sobre seus direitos no teletrabalho?

De acordo com Oliveira (2022, p. 102), "a ausência de regulamentações claras e o desconhecimento dos próprios empregados sobre as normas aplicáveis contribuem para a informalidade e para a intensificação das jornadas de trabalho." Esse cenário evidencia a necessidade de ampliar os debates e a divulgação das normas para que os trabalhadores possam exigir o cumprimento de seus direitos.

A pesquisa se justifica ao considerar que, ao se tratar das problemáticas, deve-se compreender que a falta de conhecimento e de fiscalização pode ampliar a vulnerabilidade desses trabalhadores, tornando-os mais suscetíveis à sobrecarga e à precarização. Dessa forma, este estudo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores administrativos em regime de teletrabalho, sob a perspectiva da desinformação sobre os direitos trabalhistas, as lacunas da legislação e os impactos dessa falta de conhecimento em suas vidas profissionais e pessoais. O estudo se mostra relevante por contribuir como base de conscientização dos direitos trabalhistas no teletrabalho, aprofundando o entendimento sobre o tema para empregadores, empregados e futuros acadêmicos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, será apresentado os fundamentos técnicos e empíricos que embasam a discussão da pesquisa sobre a desinformação acerca dos direitos trabalhistas no teletrabalho. Inicialmente será realizada uma análise do surgimento do teletrabalho, seguida pela abordagem dos direitos trabalhistas aplicáveis e os tipos de modalidade, e por último, sobre o teletrabalho na área administrativa.

2.1 Surgimento do Teletrabalho

O teletrabalho surgiu juntamente com a Revolução Industrial na Inglaterra, entre os séculos XVIII e XIX. Com o desenvolvimento tecnológico e a alta demanda por produção em grande escala, as indústrias passaram a substituir a força humana pelo maquinário, reduzindo postos de trabalho, transformando as dinâmicas laborais e gerando insegurança quanto ao vínculo empregatício (SILVA, 2020).

Entretanto, em 1857 nos Estados Unidos, despertou-se a possibilidade de executar o trabalho fora das dependências das empresas, onde houvesse infraestrutura necessária. A primeira atividade para qual foi encontrado registro para essa modalidade é a de operador de telégrafo, que possibilitaria realizar suas atividades através de um sistema que usa eletricidade para transmitir dados codificados através de cabos (DANTAS, 2021).

O termo “teletrabalho” nasceu na década de 1970, durante a crise do petróleo, período marcado por instabilidade econômica. A ideia era reduzir desperdícios, como gastos com deslocamento e combustível, permitindo que determinadas funções fossem desempenhadas remotamente (DANTAS, 2021). Nesse mesmo período, Jack Nilles, cientista da NASA, introduziu o termo *telecommuting*, referindo-se à prática de realizar atividades laborais fora do ambiente tradicional da empresa, sendo considerado um dos precursores da modalidade (BELMONTE, 2020).

No Brasil, o teletrabalho ganhou espaço em 1997, com um seminário sobre *Home Office* e *Telecommuting*. Em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), que se destacou no incentivo à adoção dessa modalidade, promovendo qualidade de vida aos trabalhadores e contribuindo para o desenvolvimento social, político e econômico do país (SOBRATT, 2016).

O teletrabalho teve uma ampliação significativa durante a pandemia da COVID-19, que se tornou um marco global para sua consolidação. Segundo Silva et al., (2024), a necessidade de distanciamento social e o fechamento temporário de escritórios fizeram com que empresas adotassem o teletrabalho de forma emergencial, sem planejamento adequado. Esse movimento acelerou a adaptação tecnológica, mas também revelou fragilidades como a falta de políticas de suporte e regulamentação compatível com a nova realidade.

O teletrabalho no Brasil não se diferencia apenas pela estrutura física em relação ao trabalho presencial, mas também pela dificuldade em separar a vida profissional da pessoal, pela sobrecarga com tarefas domésticas e pela pressão por maior produtividade sem supervisão

direta. Sua consolidação reflete a evolução das relações de trabalho e evidencia mudanças sociais e tecnológicas que impactam a área administrativa, setor em que as funções se adaptam facilmente ao modelo remoto, mas que também enfrenta lacunas de regulamentação e desinformação sobre direitos trabalhistas (SILVA et al., 2024).

2.2 Direitos e Modalidades do Teletrabalho

O teletrabalho foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista com a Lei nº 12.551/2011, que alterou o 6º artigo da CLT, para incluir esta modalidade. Com o crescimento dessa forma de trabalho, surgiu a necessidade de uma regulamentação mais clara. Com a Reforma Trabalhista de 2017, veio a Lei nº 13.467/2017, trazendo um novo capítulo ao tema, atribuindo um conceito legal, estabelecendo limites e regulamentando sua forma de adesão. No contexto atual, foi promulgada a Lei nº 14.442/2022, tendo como origem a Medida Provisória nº 1.108/2022. Essa legislação definiu o teletrabalho como a realização de atividades fora do local de trabalho do empregador, podendo ser predominantemente ou não, desde que não se caracterize como trabalho externo (MARTINS, 2022).

A CLT determina que o trabalhador remoto possui os mesmos direitos de um trabalhador presencial, ou seja, carteira assinada, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e vale transporte. Se o contrato for híbrido, horas extras, adicional noturno, intervalos e outros. Dentro do contrato de trabalho, é indispensável que esteja indicada a modalidade pela qual as atividades do trabalhador são regidas. Tal instrumento precisará ser modificado caso o empregado que atua em regime remoto passe a ser um empregado no regime presencial. Eventuais idas às dependências da empresa não descaracterizam o regime de teletrabalho.

Também é importante que o contrato especifique quais meios e ferramentas o funcionário irá utilizar para o desempenho de suas funções, além de detalhar como será realizado o processo de compra e manutenção desses equipamentos. Em relação à jornada de trabalho, o teletrabalhador não está sujeito a controle de horários, nem a horas extras, exceto se houver meio de fiscalização por parte do empregador. Uma das responsabilidades das empresas é orientar corretamente seus funcionários sobre as medidas adequadas para a prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Mesmo na modalidade remota, os direitos dos trabalhadores devem ser preservados. Já o fornecimento de benefícios como vale-transporte, vale-alimentação, entre outros, pode variar de acordo com o que for definido em comum acordo entre empregador e empregado.

No artigo 75-D da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, observa-se que a responsabilidade sobre os equipamentos e despesas no teletrabalho deve ser previamente acordada entre as partes, conforme pode ser observado a partir de sua transcrição, “as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas, serão previstas em contrato escrito” (BRASIL, 2017).

No que se refere às modalidades do teletrabalho, esta forma de atuação ocorre fora da sede do empregador. O trabalho no domicílio (*home office*) ocorre na residência do empregado ou outro local familiar, podendo ser integral ou híbrido, o comparecimento às dependências do empregador para atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho. O teletrabalho em centros de teletrabalho ou telecentros ocorre em espaços compartilhados, oferecidos ou não pela empresa, geralmente usados em setores como telemarketing. O trabalho móvel caracteriza-se pela ausência de local fixo, com uso de dispositivos móveis. Por fim, o teletrabalho transnacional permite atuar em qualquer lugar do mundo, embora possa gerar desafios jurídicos quanto à legislação aplicável (OLIVEIRA, 2020).

Entre os principais benefícios do teletrabalho, destaca-se a eliminação do tempo gasto com deslocamento, a redução de custos com transporte e a flexibilidade na organização da jornada. De acordo com Pesquisa do Fórum Econômico Mundial (2021) indicou que 78% dos trabalhadores brasileiros relataram melhora na qualidade de vida. Para as empresas, num levantamento realizado pela Fundação Dom Cabral (2020) também apontou aumento de produtividade no período de *home office*.

Por outro lado, entre os principais desafios do teletrabalho estão o isolamento social, a dificuldade em separar vida pessoal e profissional e o aumento de demandas por produtividade. Segundo a Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP, 2021), houve aumento de casos de ansiedade e depressão. Além disso, o SEBRAE (2022) identificou que muitos trabalhadores remotos enfrentaram dificuldades para manter a concentração. De acordo com estudo da Fundação Getúlio Vargas (2021), apenas 40% dos trabalhadores receberam orientações sobre saúde mental, ergonomia e direito à desconexão. A ausência de políticas claras contribuiu para doenças ocupacionais e estresse.

Outro desafio refere-se à desinformação sobre direitos trabalhistas, que fragilizou a posição do trabalhador diante do empregador. Oliveira (2022) destaca que a falta de regulamentação específica e o desconhecimento sobre os direitos favoreceram abusos, como jornadas excessivas, ausência de reembolso de custos e falta de apoio na aquisição de equipamentos. Na área administrativa, esses benefícios e desafios se manifestam de forma ainda

mais evidente, já que as atividades são desempenhadas quase totalmente por meio de sistemas digitais, o que aumenta a dependência de regras claras e de informação adequada sobre os direitos trabalhistas.

2.3 O Teletrabalho na área Administrativa

O setor administrativo é um dos segmentos que mais se adaptou ao trabalho remoto no Brasil, especialmente devido à crise provocada pela COVID-19. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em regime de teletrabalho em 2022, com a maior parte ocupando funções administrativas, de escritório e de apoio gerencial. Atividades como gestão de documentos, atividades financeiras, contabilidade, elaboração de relatórios, secretariado e suporte à gestão são majoritariamente digitais, o que facilitou sua transição para o modelo remoto.

No entanto, embora a área administrativa tenha se adaptado com facilidade, isso não eliminou os obstáculos que surgiram. O DIEESE (2021) identificou que os trabalhadores administrativos foram os mais sujeitos a desinformação sobre seus direitos trabalhistas, muitas vezes desconhecendo normas específicas sobre jornada, fornecimento de equipamentos e direito à desconexão. A desinformação deixou os trabalhadores administrativos em uma posição mais vulnerável, sujeitos a abusos como jornadas mais longas do que o previsto, não pagamento dos custos com internet e energia, além da dificuldade em separar o tempo de trabalho da vida pessoal.

Outro aspecto relevante refere-se à saúde ocupacional. De acordo com pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (2021), apenas uma pequena parcela dos profissionais administrativos recebeu orientações formais sobre ergonomia, pausas de descanso e apoio psicológico. Essa falta de preparo das empresas resultou em um aumento de casos de estresse, ansiedade e doenças ocupacionais relacionadas à má postura e longas jornadas. A falta de esclarecimento sobre os direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho remoto agravou ainda mais a situação.

Sob o ponto de vista jurídico, autores como De Freitas e Arruda (2025) e Silva et al., (2024) apontam que a ausência de regulamentação clara e a insuficiência de fiscalização trabalhista reforçaram a precarização no setor administrativo. Embora a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei nº 14.442/2022 tenham estabelecido regras para o teletrabalho, a efetividade dessas normas ainda depende da forma como são aplicadas e fiscalizadas. Na prática, muitos

trabalhadores administrativos permanecem sem orientação adequada e, portanto, sem condições de exigir o cumprimento pleno de seus direitos.

Dessa forma, o teletrabalho na área administrativa apresenta uma dualidade: ao mesmo tempo em que viabiliza a continuidade das atividades organizacionais com eficiência, também expõe os trabalhadores a riscos de precarização laboral, intensificados pela falta de informações claras sobre direitos trabalhistas. Portanto, entender a realidade desse setor é fundamental para avaliar os efeitos da falta de informação e indicar caminhos que permitam conciliar flexibilidade, produtividade e segurança jurídica.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho se caracteriza quanto à natureza como exploratória, descritiva e explicativa, pois tem como objetivo analisar e descrever os impactos da desinformação no teletrabalho, identificando suas causas, consequências e os desafios enfrentados pelos trabalhadores da área administrativa no Brasil. O caráter exploratório se justifica pela necessidade de ampliar o conhecimento sobre o tema, ainda pouco aprofundado no contexto nacional. Segundo Lakatos e Marconi (2010), “as pesquisas descritivas consistem na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los”. Já o aspecto explicativo visa compreender as relações entre a falta de informação, os impactos na vida profissional e pessoal dos trabalhadores e as lacunas na legislação vigente.

Quanto à abordagem, esta pesquisa é de natureza qualitativa e quantitativa, pois combina a análise das percepções dos trabalhadores administrativos sobre o teletrabalho com a mensuração de dados obtidos por meio de questionário estruturado. Conforme Andrade (2019), a abordagem quantitativa identifica padrões nos dados, enquanto a qualitativa permite compreender melhor as experiências e percepções dos participantes.

O instrumento de coleta de dados será um questionário online, elaborado através da plataforma Google Forms. O questionário está organizado em três blocos: Identificação, com questões sobre o perfil do participante; Conhecimento, abordando direitos trabalhistas no teletrabalho; e Percepção sobre o problema investigado, tratando dos impactos e desafios enfrentados pelos trabalhadores. Ao todo, são 11 perguntas, sendo 6 de múltipla escolha e 5 na escala Likert, cuidadosamente formuladas para captar informações sobre conhecimento dos

direitos, condições de trabalho remoto, jornada de trabalho, direito à desconexão, infraestrutura disponibilizada pelo empregador e apoio em saúde mental e ergonomia.

A seguir, o Quadro 01 apresenta a estrutura do questionário e o método de mensuração adotado em cada seção.

Quadro 01 - Variáveis da pesquisa

ITEM	MÉTODO DE MENSURAÇÃO
SEÇÃO I - Identificação do participante (03)	-
SEÇÃO II - Conhecimento sobre direitos trabalhistas no teletrabalho (03)	Escala nominal / múltipla escolha
SEÇÃO III - Percepção sobre os impactos e desafios do teletrabalho (05)	Escala Likert (1 a 5)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A partir do Quadro 01, observa-se a estrutura do questionário e a forma como cada seção foi mensurada. Na primeira e segunda seção não foi utilizada escala de mensuração específica, apenas a seção III. Nesta seção os pontos para cada pergunta variam do número 1 ao número 5. Sendo que: 1 - Concordo Totalmente; 2 - Concordo; 3 - Não Concordo nem Discordo; 4 - Discordo; e 5 - Discordo Totalmente.

A pesquisa será aplicada a trabalhadores da área administrativa em regime de teletrabalho total ou parcial, ou que já atuaram recentemente nesta modalidade, a fim de captar uma visão abrangente das dificuldades enfrentadas. A seleção dos participantes ocorrerá de maneira não probabilística, por conveniência, utilizando a divulgação do formulário em redes sociais e grupos específicos relacionados ao mundo do teletrabalho.

Os dados obtidos serão analisados de forma quantitativa, buscando identificar tendências, padrões de respostas e principais pontos de dificuldade ou desinformação apontados pelos trabalhadores da área administrativa. Espera-se, com isso, fornecer subsídios para reflexões sobre a necessidade de maior divulgação dos direitos trabalhistas no contexto do teletrabalho administrativo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados e discutidos os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário realizado com trabalhadores da área administrativa que atuam ou já atuaram em regime remoto. O objetivo principal dessa etapa é analisar como a desinformação sobre os direitos trabalhistas influencia as condições de trabalho, o bem-estar e a percepção dos profissionais sobre suas garantias legais.

O questionário foi elaborado e aplicado por meio da plataforma Google Forms, sendo disponibilizado de forma online a profissionais que exercem atividades administrativas em regime remoto (total) ou híbrido. A participação ocorreu de maneira voluntária, com garantia de anonimato aos respondentes. A amostra da pesquisa foi composta por 52 participantes, e a coleta de dados ocorreu entre os dias 03 de outubro e 10 de novembro de 2025. As respostas obtidas forneceram informações relevantes para compreender o nível de conhecimento e os principais desafios enfrentados no contexto do teletrabalho.

4.1 Apresentação e Análise dos Dados

A análise dos dados foi realizada a partir das informações obtidas no questionário aplicado, organizados e apresentados por meio de gráficos, que possibilitam uma visualização e interpretação clara dos resultados. Essa etapa tem como finalidade identificar os principais aspectos relacionados à desinformação trabalhista, servindo como base para a discussão dos resultados apresentados a seguir.

Gráfico 1: Distribuição por faixa etária

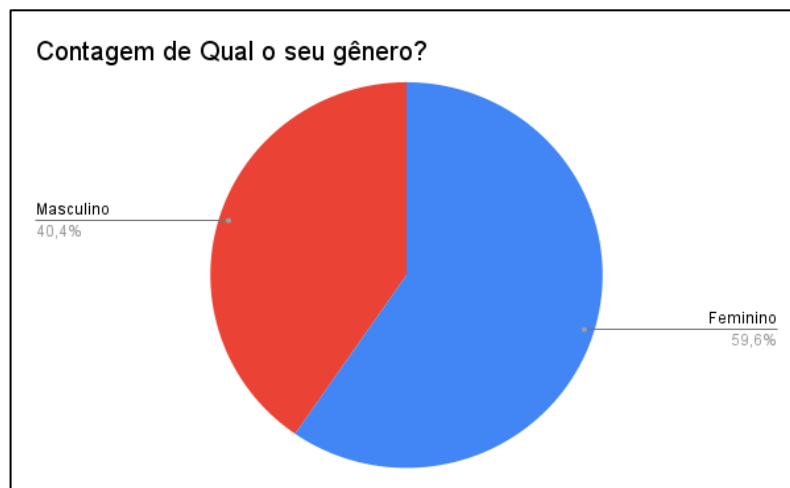


Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme os dados apresentados sobre a faixa etária no Gráfico 1, observa-se que os profissionais com idades entre 18 e 25 anos, representam um total de 30,8% dos respondentes, seguido pelos participantes de 26 a 35 anos, que representam 40,4% da amostra. Esses resultados confirmam que profissionais entre 20 e 35 anos apresentam maior capacidade de adaptação ao ambiente digital devido à familiaridade com tecnologias e sistemas virtuais ao longo da formação acadêmica e trajetória profissional.

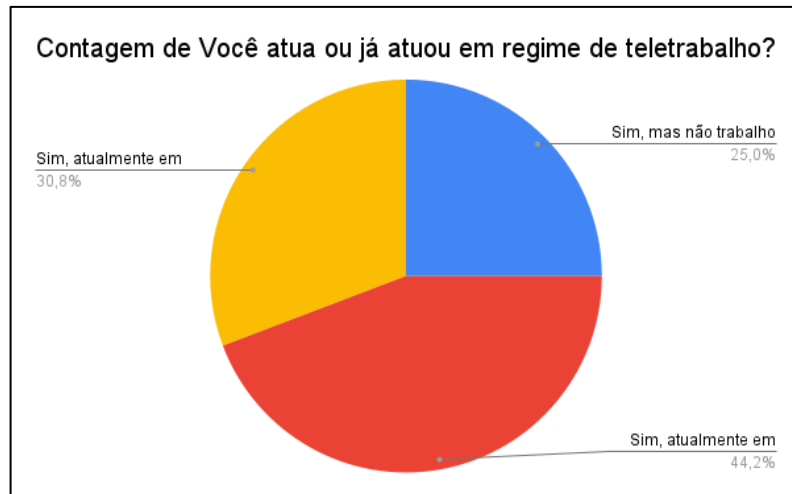
Os profissionais com idade entre 36 e 45 anos representam 21,2%, enquanto os acima de 45 anos correspondem a 7,7% da amostra. Assim os resultados reforçam que o teletrabalho segue um padrão geracional, sendo mais comum entre indivíduos jovens pela sua maior capacidade de adaptação às novas tecnologias.

Gráfico 2: Distribuição por gênero



Fonte: Elaboração própria (2025).

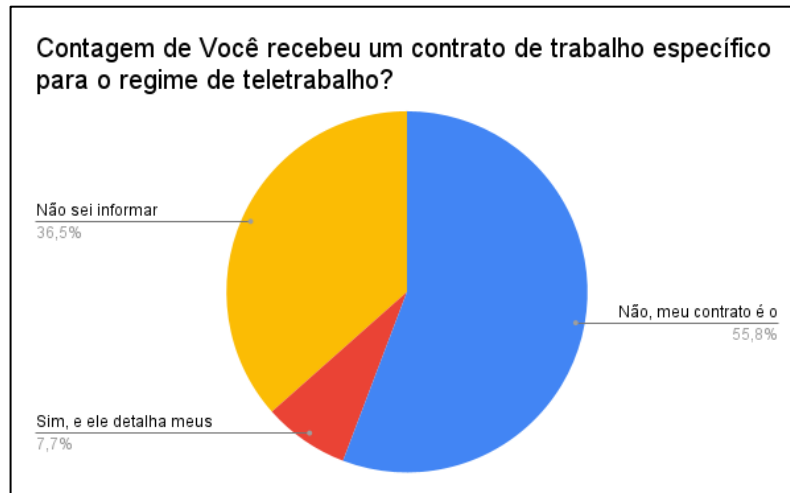
No que se refere à distribuição de gênero, o Gráfico 2 evidencia uma predominância do gênero feminino entre os participantes da pesquisa, representando 59,6% da amostra, enquanto o gênero masculino corresponde a 40,4%. De acordo com Fares et al., (2021), funções administrativas e operacionais no Brasil possuem maior participação de mulheres, especialmente em áreas que oferecem maior flexibilidade para o desempenho das tarefas de forma remota. Além disso, a participação expressiva do público feminino nesse modelo de trabalho demonstra uma busca por melhor conciliação entre vida profissional e pessoal, aproveitando as vantagens que o teletrabalho proporciona.

Gráfico 3: Distribuição por atuação

Fonte: Elaboração própria (2025).

De acordo com os dados apresentados no Gráfico 3, a maior parte dos participantes atua atualmente em regime de teletrabalho, seja em modalidade integral (100% remoto), representando 30,8% ou parcial (híbrida), representada por 44,2% dos respondentes. Esse resultado evidencia que o trabalho remoto tem se consolidado como uma prática recorrente em áreas administrativa. Observa-se ainda que 25% dos respondentes já atuaram nessa modalidade, mas atualmente trabalham de forma presencial.

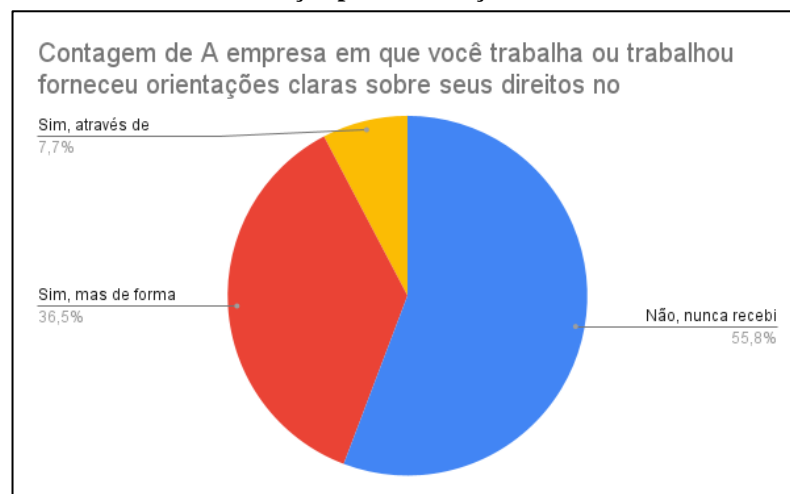
Esses dados validam o argumento de *Great Place To Work* (2021) ao afirmar que o modelo híbrido se tornou predominante nas organizações por equilibrar flexibilidade e produtividade, configurando-se como uma alternativa viável às transformações organizacionais e tecnológicas que caracterizam o mercado de trabalho atual.

Gráfico 4: Distribuição por Contrato de Trabalho específico para Teletrabalho

Fonte: Elaboração própria (2025).

No que se refere à distribuição por contrato específico, os dados apresentados no Gráfico 4, mostram que 55,8% dos participantes afirmaram utilizar o mesmo contrato do regime presencial, sem adaptações formais voltadas ao teletrabalho. Apenas 7,7% possuem contrato com cláusulas específicas, enquanto 36,5% afirmaram não saber informar.

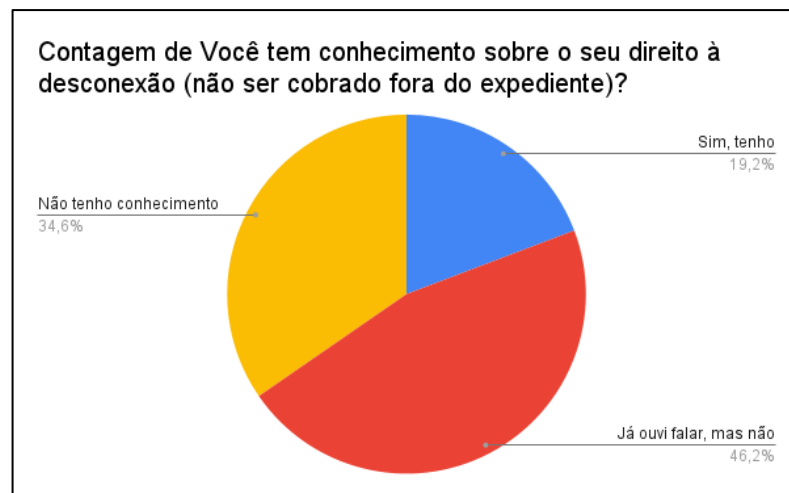
Esse resultado evidencia que, embora esse regime esteja cada vez mais presente nas organizações, a formalização contratual ainda é limitada, revelando um descompasso entre a legislação e a prática trabalhista. De acordo com Londero (2025), a ausência de contratos ajustados ao modelo remoto contribui para a insegurança jurídica e desconhecimento dos direitos trabalhistas.

Gráfico 5: Distribuição por Orientação sobre Direitos no Teletrabalho

Fonte: Elaboração própria (2025).

Os resultados referentes ao Gráfico 5, sobre orientações no teletrabalho, revelam que 55,8% dos participantes afirmaram nunca ter recebido orientações da empresa sobre seus direitos, enquanto 36,5% relataram ter recebido informações de forma informal e apenas 7,7% afirmaram ter sido orientados por meio de documentos formais. Esses dados demonstram que a maioria dos trabalhadores carece de informações claras e estruturadas sobre seus direitos e deveres nessa modalidade, o que revela falhas na comunicação e na gestão das empresas. Tal cenário reforça a necessidade de ações mais efetivas de orientação e capacitação, a fim de garantir transparência, segurança jurídica e o cumprimento das normas trabalhistas aplicáveis ao teletrabalho.

Gráfico 6: Contagem sobre de Direito à desconexão

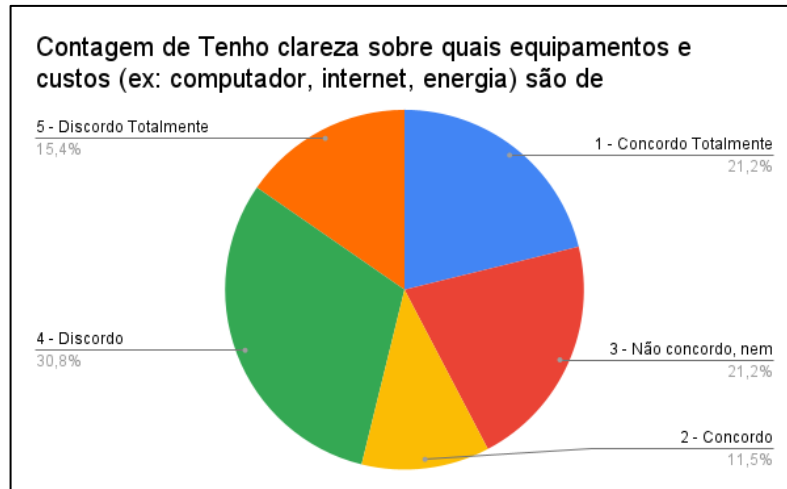


Fonte: Elaboração própria (2025).

Os resultados apresentados no Gráfico 6, referentes ao conhecimento sobre o Direito à desconexão, demonstram que 46,2% dos respondentes, já ouviram falar, mas não possuem conhecimento aprofundado sobre esse direito. Já 34,6% dos inquiridos afirmaram não ter conhecimento, enquanto apenas 19,2% informaram compreender e conhecer efetivamente esse direito.

Esses dados revelam que a maioria dos trabalhadores ainda não possui informação clara ou suficiente sobre o direito à desconexão, que garante ao empregado o direito de não ser cobrado ou contratado fora do horário de expediente. Segundo Gauriau (2020), o direito à desconexão ainda é pouco difundido entre trabalhadores brasileiros, apesar de estar relacionado ao equilíbrio entre jornada, descanso e saúde mental no trabalho.

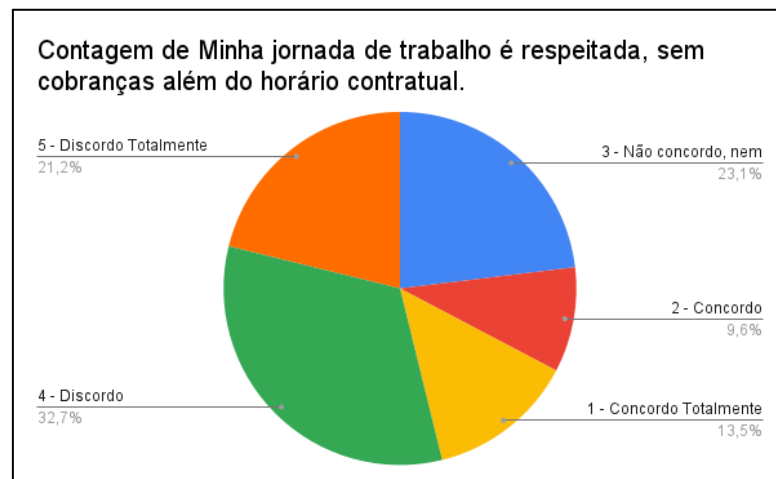
Gráfico 7: Clareza dos trabalhadores sobre a responsabilidade por equipamentos e custos no teletrabalho



Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme resultados apresentados no Gráfico 7, fica evidente que há uma expressiva falta de clareza entre os trabalhadores no que diz respeito à definição sobre quais custos e equipamentos são de responsabilidade do empregado e quais devem ser arcados pelo empregador. Nota-se que 30,8% dos respondentes discordam e 15,4% discordam totalmente da afirmação de que têm clareza sobre essas questões, enquanto apenas 19,2% concordam totalmente e 11,5% concordam parcialmente. Outros 21,2% se mantiveram neutros, demonstrando incerteza sobre o tema. Esses dados estão alinhados ao que afirma Rocha et al., (2021), ao destacar que a ausência de regulamentação contratual e orientação interna contribui para dúvidas sobre responsabilidades financeiras no regime remoto.

Gráfico 8: Respeito à jornada de trabalho e cobranças fora do horário contratual



Fonte: Elaboração própria (2025).

De acordo com os dados do Gráfico 8, observa-se que uma parcela significativa dos trabalhadores sente que sua jornada não é respeitada, com cobranças fora do horário contratual. Os dados indicam que 32,7% dos respondentes discordam e 21,2% discordam totalmente da afirmação de que sua jornada é respeitada, sem cobranças além do horário contratual. Em contrapartida, apenas 13,5% concordam totalmente e 9,6% concordam parcialmente, enquanto 23,1% optaram por uma posição neutra.

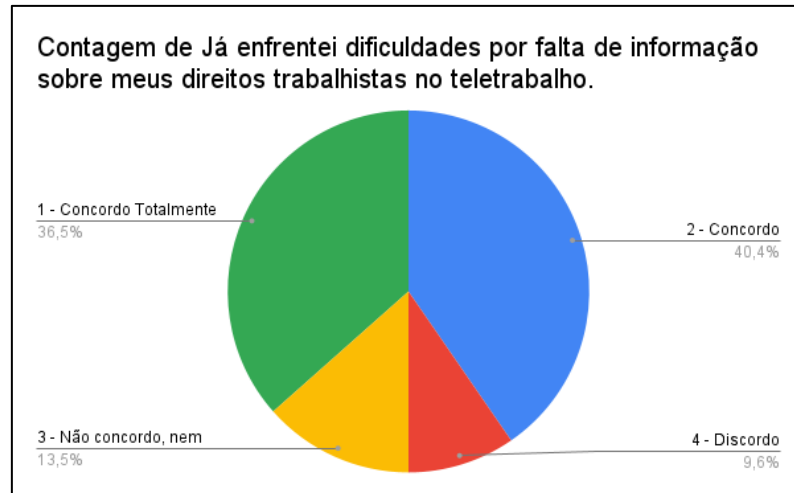
Os resultados reforçam a importância de respeitar os limites contratuais de trabalho e de adotar políticas organizacionais que garantam o direito à desconexão, prevenindo sobrecarga e promovendo maior bem-estar aos colaboradores em regime de teletrabalho, sem o receio de acabar se prejudicando profissionalmente.

Gráfico 9: Apoio em saúde mental e ergonomia aos teletrabalhadores



Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme resultados apresentados no Gráfico 9, nota-se que a maioria dos trabalhadores não percebe um apoio efetivo da empresa em questões relacionadas à saúde mental e ergonomia, o que revela uma fragilidade na percepção institucional sobre o cuidado com o bem-estar dos teletrabalhadores. Os dados mostram que 30,8% dos respondentes discordam e 23,1% discordam totalmente da afirmação de que a organização oferece esse tipo de suporte. Em contrapartida, apenas 9,6% concordam totalmente e 5,8% concordam parcialmente, enquanto 30,8% mantiveram-se neutros. Além disso, o número expressivo de respostas neutras sugere incerteza ou falta de clareza sobre esse tipo de suporte organizacional.

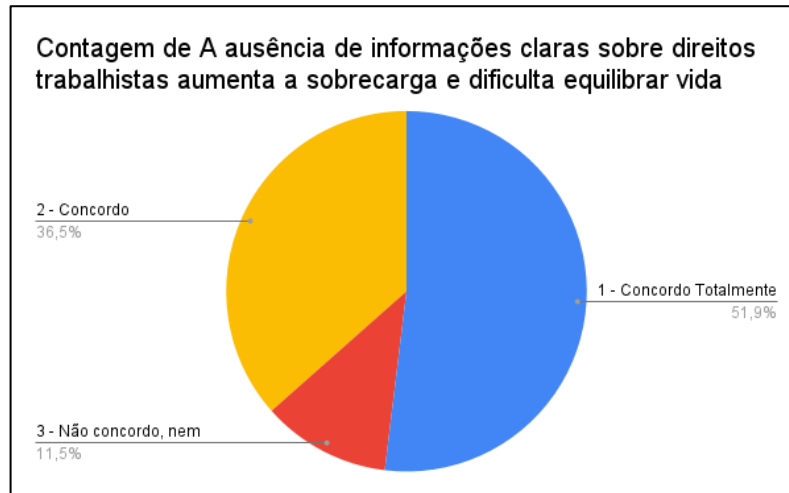
Gráfico 10: Dificuldades por falta de informação sobre direitos trabalhistas no teletrabalho

Fonte: Elaboração própria (2025).

No que se refere ao Gráfico 10, relacionado às dificuldades por falta de informações sobre os direitos nessa modalidade, é possível perceber que a maioria dos trabalhadores reconhece enfrentar obstáculos nesse aspecto. Os dados apresentados indicam que 40,4% dos respondentes concordam e 36,5% concordam totalmente com a afirmação, representando 76,9% dos participantes que reconhecem vivenciar essa dificuldade. Em contrapartida, 13,5% mantiveram-se neutros, 9,6% discordam e 0% discordam totalmente.

Essa distribuição revela uma percepção amplamente compartilhada de carência de informações sobre os direitos e deveres no regime de teletrabalho, indicando que grande parte dos profissionais não possui clareza quanto às normas trabalhistas aplicáveis a essa modalidade, o que gera um ambiente propício à vulnerabilidade trabalhista (FERREIRA, 2024).

Gráfico 11: A ausência de informações claras sobre direitos trabalhistas aumenta a sobrecarga e dificulta equilibrar vida pessoal e profissional



Fonte: Elaboração própria (2025).

Os resultados do Gráfico 11, que aborda a ausência de informações claras sobre direitos trabalhistas, sua relação com o aumento da sobrecarga e a dificuldade de equilibrar vida pessoal e profissional, observa-se que a grande maioria dos trabalhadores reconhece o impacto negativo dessa falta de desinformação. Verifica-se que 51,9% dos respondentes concordam totalmente e 36,5% concordam parcialmente, indicando que a falta de clareza sobre os direitos está diretamente associada ao aumento do estresse e sobrecarga no contexto laboral.

Além disso, 13,8% afirmaram não concordar nem discordar, o que pode representar uma posição neutra ou falta de conhecimento suficiente sobre o tema. Observa-se, portanto, que não houve registro nas opções de discordo ou discordo totalmente, o que reforça a predominância de concordância entre os participantes. Esses dados estão de acordo com a afirmação de Prado (2022), que a falta de orientação formal sobre os direitos no teletrabalho contribui para insegurança, maior pressão psicológica e intensificação do ritmo de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar como a desinformação sobre direitos trabalhistas influencia as condições de trabalho e a percepção dos colaboradores da área administrativa que atuam em regime de teletrabalho. Para responder a essa questão, foram utilizados procedimentos metodológicos de natureza exploratória e descritiva, com abordagem

quantitativa e qualitativa, por meio de um questionário aplicado a trabalhadores que desempenham suas funções remotamente de forma parcial ou integral. A análise dos dados obtidos permitiu compreender de maneira ampla os impactos dessa desinformação no cotidiano profissional dos participantes.

Os principais resultados revelam um cenário preocupante, onde grande parte dos respondentes demonstrou não possuir conhecimento sólido sobre os direitos relacionados ao teletrabalho, como o direito à desconexão, fornecimento de equipamentos, reembolso de despesas e limites de jornada. Na interpretação realizada, os dados mostram que essa falta de informação não é um fenômeno isolado, mas um problema estrutural que afeta diretamente o bem-estar, a autonomia e a segurança jurídica do trabalhador remoto. A percepção de sobrecarga emocional e física, relatada pelos participantes, reforça que a ausência de orientações claras contribui para a intensificação do trabalho e para a sensação de estar sempre disponível, evidenciando que a desinformação atua como um agente de vulnerabilidade no ambiente laboral digital.

Diante dessas análises, conclui-se que o trabalho remoto, embora represente um avanço significativo nas formas de organização laboral, exige uma atenção muito maior quanto à comunicação institucional, ao cumprimento das normas vigentes e à transparência das relações de trabalho. A efetividade desse modelo depende do acesso a informações claras e atualizadas, do alinhamento entre expectativas e direitos, e da adoção de práticas que assegurem condições de trabalho dignas e equilibradas. Sem isso, essa modalidade deixa de ser um facilitador e se transforma em um espaço de incertezas e riscos para o trabalhador.

Como contribuição, esta pesquisa fornece evidências empíricas atualizadas sobre a relação entre desinformação e teletrabalho, tema ainda recente e em constante transformação no cenário brasileiro. O estudo também reforça a importância de estratégias organizacionais que promovam educação corporativa, padronização de políticas e fortalecimento da cultura de esclarecimento de direitos, colaborando para uma gestão mais humana e transparente.

Entre as limitações, destaca-se o tamanho reduzido da amostra e a concentração dos participantes em um único segmento profissional, o que restringe a generalização dos resultados. Além disso, a utilização de questionário estruturado impede uma investigação mais aprofundada de percepções individuais e experiências subjetivas dos trabalhadores.

Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar o número de participantes, incluir diferentes setores profissionais e adotar métodos mistos, que combinem questionários com entrevistas em profundidade. Também se sugere analisar comparativamente organizações que possuem políticas formais de teletrabalho e aquelas que não possuem, bem como investigar o papel das instituições reguladoras e dos meios de comunicação na disseminação de informações trabalhistas no contexto remoto.

REFERÊNCIAS.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA (ABP). **Relatório de saúde mental no trabalho remoto**, 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O Direito do Trabalho da crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho_em_tempos_de_calamidade_por_covid19_impacto_das_medidas_trabalhistas_de_urgncia.pdf?utm. Acesso em: 08 mar. 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: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 08 mar. 2025.

DANTAS, Ana Luísa Nascimento. **Evolução do teletrabalho na legislação brasileira**. 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/354118/evolucao-do-teletrabalho-na-legislacao-trabalhista-brasileira?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 03 abr. 2025.

DE FREITAS, Paulo Ricardo; ARRUDA, Lorena. **As novas formas de teletrabalho e os desafios para a regulamentação trabalhista**. *Revista ICJ*, v. 12, n. 1, p. 45–62, 2025. Disponível em: <https://revistas.unifan.edu.br/index.php/RevistaICJ/article/view/1261>. Acesso em: 28 abr. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE) **Teletrabalho e seus impactos no mundo do trabalho.** Nota Técnica n. 232, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec232Teletrabalho.html>. Acesso em: 20 jun. 2025.

FARES, L. S.; OLIVEIRA, A. L. M.; ROLIM, L. N. **Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no Brasil durante a pandemia de Covid-19.** Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12211>. Acesso em: 11 nov. 2025.

FERREIRA, Bruno. **Vulnerabilidade frente à desinformação: máscaras de debilidades mais profundas.** *EducaMídia.* 2024. Disponível em: <https://educamidia.org.br/vulnerabilidade-frente-a-desinformacao-mascara-debilidades-mais-profundas/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

FIGUEIRA, João; SANTOS, Susana. **Desinformação: conceitos, práticas e desafios.** *Media & Jornalismo*, v. 19, n. 34, p. 9-23, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.14195/2183-5462_34_1. Acesso em: 04 abr. 2025.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Future of Jobs Report 2021.** Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2021>. Acesso em: 20 jun. 2025.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **Novas formas de trabalhar: impactos do home office em tempos de crise.** 2020. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-34994?> Acesso em: 04 abr. 2025.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Trabalho remoto no Brasil: desafios e oportunidades.** 2021. Disponível em: https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/trabalho_remoto_no_brasil.pdf? Acesso em: 04 set. 2025.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte*, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd->

trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT3,%20v.%2066,%20n.%20102-189-205.pdf?isAllowed=y&sequence=1. Acesso em: 12 nov. 2025.

Great Place To Work. **O futuro do trabalho com o modelo híbrido**. 2021. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/o-futuro-do-trabalho-com-o-modelo-hibrido/>. Acesso em: 09 nov. 2025.

ILAW NETWORK. **Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/Brasil.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas Experimentais: **Trabalho remoto durante a pandemia**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101757.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 09 mar. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LONDERO, Maurício. **Teletrabalho e direito do trabalho: regulação e proteção dos direitos do trabalhador**. 2025. Disponível em: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Teletrabalho+e+Direito+do+Trabalho+-+Regula%C3%A7%C3%A3o+e+Prote%C3%A7%C3%A3o+dos+Direitos+do+Trabalhador.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho após a Lei nº 14.442/2022**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 115-132, 2022. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com.br/pt/juridico/webvistas/rdt-revista-de-direito-do-trabalho.html?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 20 ago. 2025.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. Disponível em:

https://www.lexml.gov.br/urn/urn%3Alex%3Abr%3Arede.virtual.bibliotecas%3Aalivro%3A2020%3B001208945?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 08 abr. 2025.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia**. Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-masregulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 09 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 e depois: guia prático**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

PROJURIS. **Teletrabalho: entenda como funciona a nova CLT**. 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

ROCHA, Andressa Buss; CORRÊA, Daniel; TOSTA, Julierme Gomes; CAMPOS, Roberto Paula de Freitas. **A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho**. *Juslaboris*, Repositório do Tribunal Superior do Trabalho (TST). 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181273>. Acesso em: 13 nov. 2025.

SANTOS, Luciana Alves dos; SILVA, Marcos Antônio da. **A desinformação no contexto digital: impactos sociais, econômicos e políticos**. *Revista Brasileira de Comunicação Pública*, v. 14, n. 29, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/comunicacaopublica/article/view/80414>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SEBRAE. **Home office: vantagens e desvantagens do trabalho remoto**. 2022. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,c78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 12 abr. 2025.

SILVA, A. de A. F.; SILVA, J. A.; OLIVEIRA, L. C. C.; SILVA, G. B.; CAVALCANTE, M. M.; SAMPAIO, V. N. de B. M.; SANTOS, J. K. de O. **Teletrabalho e pandemia de COVID-19: aspectos jurídicos e repercussões no direito trabalhista brasileiro**. *ICMR – International Conference on Multidisciplinary Research*, v. 5, n. 3, p. 1–16, 2024. Disponível em: [10.54033/icmrv5n3-034](https://www.10.54033/icmrv5n3-034). Acesso em: 04 set. 2025.

SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. *Revista Jus Navigandi*, 2020. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 03 mar. 2025.

SOBRATT. **Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras**. 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sapconsultoria/>. Acesso em: 01 abr. 2025.

WARDLE, Claire; DERAKHSHAN, Hossein. **Desordem da informação: rumo a um modelo interdisciplinar para pesquisa e formulação de políticas**. Estrasburgo: Conselho da Europa, 2017. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/freedom-expression/information-disorder>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ANEXO: QUESTIONÁRIO APLICADO

1. Qual a sua faixa etária?
 - a) 18-25 anos
 - b) 26-35 anos
 - c) 36-45 anos
 - d) Acima de 45 anos
2. Qual o seu gênero?
 - a) Feminino
 - b) Masculino
 - c) Prefiro não informar
3. Você atua ou já atuou em regime de teletrabalho?
 - a) Sim, atualmente em regime total (100% remoto)
 - b) Sim, atualmente em regime parcial (híbrido)
 - c) Sim, mas não trabalho mais nesta modalidade
4. Você recebeu um contrato de trabalho específico para o regime de teletrabalho?
 - a) Sim, e ele detalha meus direitos e deveres
 - b) Não, meu contrato é o mesmo do trabalho presencial
 - c) Não sei informar

5. A empresa em que você trabalha ou trabalhou forneceu orientações claras sobre seus direitos no teletrabalho?
- a) Sim, através de documentos formais
 - b) Sim, mas de forma informal
 - c) Não, nunca recebi orientações sobre isso
6. Você tem conhecimento sobre o seu direito à desconexão (não ser cobrado fora do expediente)?
- a) Sim, tenho conhecimento e compreendo esse direito.
 - b) Já ouvi falar, mas não tenho conhecimento aprofundado.
 - c) Não tenho conhecimento sobre esse direito.

Escala Likert (1 – Concordo Totalmente / 5 – Discordo Totalmente)

1. Tenho clareza sobre quais equipamentos e custos (ex: computador, internet, energia) são de responsabilidade da empresa e quais são meus.
2. Minha jornada de trabalho é respeitada, sem cobranças além do horário contratual.
3. A empresa onde trabalho oferece apoio adequado para saúde mental e ergonomia para os teletrabalhadores.
4. Já enfrentei dificuldades por falta de informação sobre meus direitos trabalhistas no teletrabalho.
5. A ausência de informações claras sobre direitos trabalhistas aumenta a sobrecarga e dificulta equilibrar vida pessoal e profissional.

ANEXO vi – DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA



DECLARAÇÃO

Eu, Diego do Amaral Barreiros, CPF 072.317.733-38, formado(a) em Licenciatura em Letras Português e Inglês pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologias do Ceará (IFCE - Campus Tianguá - CE). **DECLARO**, para os devidos fins, que realizei a revisão ortográfica e gramatical da obra “**A DESINFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS NO REGIME DE TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS E DESAFIOS PARA OS TRABALHADORES DA ÁREA ADMINISTRATIVA**” de responsabilidade de Sebastiana Elizabete da Silva

Tianguá - CE 27 de Novembro de 2025

Assinatura do professor