

O TELETRABALHO E A EFETIVIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

TELEWORKING AND THE EFFECTIVENESS OF LABOR RIGHTS IN BRAZIL

Sabrina Fernanda dos Santos¹

RESUMO: O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisa a efetividade dos direitos trabalhistas no regime de teletrabalho no Brasil, com foco nas transformações ocorridas após a pandemia de COVID-19. A pesquisa aborda a evolução histórica do teletrabalho, sua regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Examina-se também o impacto das tecnologias digitais e do modelo híbrido de trabalho sobre a jornada, a saúde mental, o direito à desconexão e o reembolso de despesas. Com base em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, o estudo conclui que o teletrabalho se consolidou como modalidade definitiva de prestação de serviços, exigindo novas formas de regulação jurídica e de gestão. Verifica-se que, embora a legislação atual represente um avanço, ainda há lacunas quanto à proteção da saúde ocupacional e ao equilíbrio entre flexibilidade e direitos fundamentais. O trabalho destaca a necessidade de políticas públicas e normas específicas que assegurem o direito à desconexão, a compensação de custos e condições adequadas de ergonomia, de modo a garantir que o progresso tecnológico se traduza em melhoria efetiva da qualidade de vida do trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direitos trabalhistas. Reforma trabalhista. Desconexão. Pós-pandemia. 6892

ABSTRACT: This Final Paper analyzes the effectiveness of labor rights in the telework system in Brazil, focusing on the transformations that occurred after the COVID-19 pandemic. The research addresses the historical evolution of telework, its regulation in the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the changes brought about by the 2017 Labor Reform. It also examines the impact of digital technologies and the hybrid work model on working hours, mental health, the right to disconnect, and reimbursement of expenses. Based on bibliographic, documentary, and case law research, the study concludes that telework has been consolidated as a definitive form of service provision, requiring new forms of legal regulation and management. Although the current legislation represents progress, there are still gaps regarding the protection of occupational health and the balance between flexibility and fundamental rights. The study highlights the need for public policies and specific regulations to ensure the right to disconnect, reimbursement of work-related expenses, and adequate ergonomic conditions, so that technological progress effectively improves workers' quality of life.

Keywords: Telework. Labor rights. Labor reform. Right to disconnect. Post-pandemic.

¹ Acadêmica do Curso de Direito, Centro Universitário Una Bom Despacho da rede Ânima Educação.

I. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e a globalização transformaram profundamente as relações de trabalho, nas últimas décadas. Entre as mudanças mais significativas está o surgimento do teletrabalho, modalidade que permite ao trabalhador exercer suas funções fora do espaço físico da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Embora essa forma de trabalho tenha sido gradualmente incorporada pelas organizações, foi durante a pandemia de COVID-19 (2020–2022) que o teletrabalho se consolidou como alternativa essencial para a continuidade das atividades produtivas em diversos setores.

No contexto brasileiro, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) representou um marco jurídico ao regulamentar o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserindo os artigos 75-A a 75-E. Essa regulamentação buscou oferecer maior segurança jurídica às partes envolvidas, definindo responsabilidades sobre equipamentos, infraestrutura e condições contratuais. No entanto, a experiência prática pós-pandemia revelou lacunas legais significativas, sobretudo quanto à jornada de trabalho, ao direito à desconexão, à saúde mental e ao reembolso de despesas.

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo analisar a efetividade dos direitos trabalhistas no regime de teletrabalho no Brasil, avaliando se as normas existentes são capazes de garantir a proteção integral do trabalhador em um ambiente cada vez mais digitalizado. Busca-se compreender como a legislação, a doutrina e a jurisprudência vêm se adaptando às novas formas de prestação de serviço e quais desafios permanecem para assegurar o equilíbrio entre flexibilidade, produtividade e dignidade humana.

A relevância do tema decorre da necessidade de repensar o papel do Direito do Trabalho em um contexto de transformações tecnológicas, em que a fronteira entre vida profissional e pessoal se torna cada vez mais tênue. A pesquisa utiliza o método dedutivo, com base em estudo bibliográfico, documental e jurisprudencial, a fim de examinar as normas aplicáveis, os entendimentos dos tribunais e as reflexões da doutrina contemporânea sobre o tema.

Assim, pretende-se demonstrar que, embora o teletrabalho represente um avanço nas relações laborais modernas, sua efetividade depende da criação de políticas públicas e regulamentações mais abrangentes e humanizadas, que assegurem condições adequadas de trabalho, saúde e desconexão, compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

2. A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

O presente capítulo apresenta a evolução histórica e conceitual do teletrabalho no Brasil, destacando sua origem, desenvolvimento e consolidação como modalidade legítima de prestação de serviços. Inicialmente, o teletrabalho era uma prática restrita a setores específicos e ganhou relevância com os avanços tecnológicos e as mudanças nas dinâmicas produtivas globais.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) foi um marco regulatório ao incluir os artigos 75-A a 75-E na CLT, definindo o teletrabalho e estabelecendo regras contratuais sobre equipamentos, responsabilidades e alteração entre regimes presencial e remoto. Entretanto, a pandemia de COVID-19 (2020–2022) acelerou sua adoção, revelando lacunas na legislação e exigindo novas abordagens jurídicas.

Aborda também, a transição para modelos híbridos e a necessidade de atualização normativa para atender às demandas contemporâneas, como ergonomia, saúde mental e direito à desconexão. Conclui-se que o teletrabalho, antes uma exceção, tornou-se uma realidade consolidada, exigindo políticas públicas e regulação mais abrangente e humanizada para equilibrar eficiência e proteção social.

6894

2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho, também denominado trabalho remoto, trabalho a distância ou home office em seu uso popular, é uma modalidade de prestação de serviços em que o empregado executa suas atividades fora do ambiente físico do empregador, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação (TICs), como computadores, internet e plataformas digitais de gestão.

Segundo o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, considera-se teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo”. Essa definição diferencia o teletrabalho do trabalho externo, pois, embora seja realizado fora das instalações da empresa, mantém o vínculo funcional, a subordinação e o controle de tarefas por meio de sistemas digitais e mecanismos de supervisão indireta.

Conforme observam Barros e Silva (2022, p. 45-58), o teletrabalho “representa uma transformação estrutural nas relações laborais, introduzindo novas formas de organização produtiva baseadas na autonomia e flexibilidade, mas exigindo do empregador novas responsabilidades quanto à proteção jurídica e ergonômica do trabalhador”. Essa modalidade, portanto, reflete a evolução das relações de trabalho diante do avanço tecnológico, da globalização e das mudanças nas formas de produção e comunicação.

Durante a pandemia de COVID-19 (2020-2022), o teletrabalho ganhou proporções inéditas, tornando-se essencial para a continuidade das atividades econômicas. No período pós-pandemia, o conceito foi ampliado para abarcar modelos híbridos de trabalho, nos quais o empregado alterna entre o regime presencial e remoto, conforme previsto no Decreto nº 11.061/2022 e na Instrução Normativa nº 110/2022 do Ministério do Trabalho e Emprego. Essa flexibilização consolidou o teletrabalho como uma realidade permanente no cenário brasileiro, exigindo adaptações legislativas e institucionais.

Entretanto, é importante distinguir o teletrabalho do home office, expressões que, embora relacionadas, não são equivalentes. O teletrabalho é uma categoria juridicamente regulamentada pela CLT, que pressupõe vínculo empregatício, subordinação jurídica e previsão contratual expressa, incluindo a responsabilidade por equipamentos e despesas. Já o home office é um termo mais genérico e socialmente difundido, que descreve qualquer trabalho realizado no domicílio, podendo incluir tanto empregados formais quanto autônomos e prestadores de serviço sem vínculo empregatício.

6895

Como explicam Carvalho e Menezes (2023, p. 90-108), o home office “não se confunde com o teletrabalho, pois abrange situações informais e eventuais, não necessariamente sujeitas à disciplina trabalhista”. Assim, todo teletrabalho pode ser executado em home office, mas nem todo home office constitui teletrabalho, sendo este último o termo jurídico reconhecido pela legislação brasileira.

De acordo com Vieira e Costa (2021, p. 88-102), compreender essa distinção “é essencial para a correta aplicação das normas de proteção trabalhista, evitando a precarização das relações de trabalho e assegurando o equilíbrio entre flexibilidade e segurança jurídica”. Dessa forma, o conceito de teletrabalho ultrapassa a mera ideia de labor em casa, configurando-se como um instrumento moderno de reorganização produtiva, que combina inovação tecnológica, eficiência e a necessidade de preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

2.2 ORIGENS E DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO

O teletrabalho é resultado de um processo histórico de transformação das formas de organização produtiva, impulsionado pela evolução tecnológica e pelas mudanças econômicas e sociais do século XX. Suas origens remontam à década de 1970, nos Estados Unidos, período marcado pelas crises do petróleo e pelo consequente aumento dos custos de transporte e energia. Nesse contexto, empresas e governos passaram a buscar alternativas de descentralização do trabalho, priorizando a redução de despesas e o aumento da eficiência produtiva.

O termo *telecommuting* foi utilizado pela primeira vez pelo pesquisador norte-americano Jack Nilles, em 1973, para descrever o uso de tecnologias de comunicação como meio de permitir que o trabalho fosse realizado fora das dependências da empresa. Esse modelo pioneiro tinha como principal objetivo diminuir deslocamentos, custos e tempo de trabalho, ao mesmo tempo em que promovia maior flexibilidade. Desde então, o conceito evoluiu de simples alternativa econômica para um novo paradigma de gestão, capaz de integrar tecnologia, produtividade e qualidade de vida.

Nas décadas seguintes, especialmente a partir dos anos 1990, com o avanço da informática, da internet e das telecomunicações, o teletrabalho expandiu-se em escala global. Países da Europa e da América do Norte passaram a adotar políticas públicas e regulamentações específicas, incorporando o trabalho remoto como parte das estratégias de modernização administrativa e empresarial.

6896

No Brasil, as primeiras experiências de teletrabalho surgiram de maneira tímida nos anos 1990, especialmente em empresas multinacionais e setores de tecnologia da informação. Contudo, foi apenas no início dos anos 2000 que a modalidade começou a ganhar força, acompanhando o crescimento da internet banda larga e da digitalização dos processos corporativos. Segundo Vieira e Costa (2021, p. 88–102), “o avanço das tecnologias de informação e comunicação tornou o teletrabalho uma ferramenta estratégica para a competitividade empresarial e para a conciliação entre vida pessoal e profissional”.

Apesar de sua prática crescente, o teletrabalho no Brasil permaneceu sem regulamentação legal específica até 2017, o que gerava insegurança jurídica quanto à sua aplicação e aos direitos trabalhistas envolvidos. A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) representou um marco regulatório decisivo, ao incluir os artigos 75-A a 75-E na CLT, definindo formalmente o teletrabalho, suas condições contratuais e responsabilidades sobre equipamentos

e infraestrutura. Essa inclusão representou um avanço significativo na modernização do Direito do Trabalho, adequando-o às novas realidades digitais.

Entretanto, foi a pandemia de COVID-19 (2020–2022) que transformou o teletrabalho de uma prática alternativa em necessidade social e sanitária. A adoção massiva do regime remoto permitiu a continuidade de atividades econômicas e educacionais durante o isolamento, acelerando um processo que, em condições normais, levaria décadas. Conforme afirmam Goulart e Moraes (2021, p. 77–91), “a consolidação do teletrabalho no Brasil decorre tanto do avanço tecnológico quanto da necessidade de reorganização das empresas em contextos de crise sanitária e digitalização acelerada”.

Após o período pandêmico, o teletrabalho deixou de ser uma medida emergencial e consolidou-se como prática estável e estratégica em diversos setores, como educação, tecnologia, finanças, saúde e administração pública, tornando-se elemento permanente da nova organização do trabalho. Relatórios do Ministério do Trabalho e Emprego (2024) indicam que mais de 35% dos trabalhadores brasileiros atuaram em regime remoto total ou parcial, refletindo uma tendência de consolidação e amadurecimento dessa forma de prestação de serviço.

Atualmente, o teletrabalho é visto não apenas como uma alternativa produtiva, mas como um instrumento de inclusão, inovação e sustentabilidade, capaz de reduzir desigualdades regionais, ampliar oportunidades de emprego e contribuir para a qualidade de vida dos trabalhadores. Contudo, essa expansão também exige novas formas de regulação e gestão, para garantir que a flexibilidade tecnológica não se converta em precarização das relações laborais, mas em fator de progresso social e jurídico.

6897

2.3 REGULAMENTAÇÃO LEGAL E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou um marco fundamental na modernização das relações laborais no Brasil, ao introduzir pela primeira vez uma regulamentação específica para o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Até então, essa modalidade de prestação de serviços era praticada de forma difusa e sem respaldo normativo claro, o que gerava insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados.

A partir da reforma, foram incluídos na CLT os artigos 75-A a 75-E, os quais definiram o conceito de teletrabalho, estabeleceram critérios contratuais e fixaram responsabilidades quanto ao fornecimento de equipamentos, infraestrutura e custeio das despesas necessárias à

execução do trabalho remoto. Essa inclusão representou um avanço jurídico importante, pois reconheceu oficialmente o teletrabalho como uma forma legítima e regular de prestação de serviços, alinhando a legislação brasileira às novas dinâmicas produtivas da era digital.

O artigo 75-B trouxe a definição legal da modalidade, descrevendo o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo”. Essa redação consolidou a distinção entre o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância, como o trabalho externo, reforçando que, mesmo fora das dependências da empresa, há vínculo funcional, subordinação e controle de atividades por meios tecnológicos.

O artigo 75-C, por sua vez, estabeleceu a exigência de contrato individual escrito, no qual devem constar expressamente as condições do teletrabalho, as atividades realizadas e as regras para eventual transição entre o regime presencial e o remoto. Essa formalização é essencial para assegurar transparência e equilíbrio na relação de trabalho, evitando interpretações divergentes quanto às obrigações de cada parte.

Já o artigo 75-E dispôs que “a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto será prevista em contrato”, permitindo que empregador e empregado definam, de comum acordo, como se dará o custeio das despesas relacionadas ao desempenho das atividades. Essa previsão busca garantir a autonomia contratual, mas também impõe a necessidade de cláusulas claras, a fim de evitar a transferência indevida de custos ao trabalhador.

6898

Contudo, apesar do avanço representado pela Reforma Trabalhista, a experiência prática posterior revelou diversas lacunas na regulamentação. A legislação de 2017 não previu, por exemplo, normas específicas sobre o direito à desconexão, o controle de jornada em ambiente remoto, o reembolso obrigatório de despesas operacionais e a proteção à saúde física e mental do trabalhador. Esses temas, que se tornaram centrais após a pandemia de COVID-19 (2020–2022), mostraram-se indispensáveis à preservação da dignidade e do equilíbrio nas relações de trabalho mediadas pela tecnologia.

Durante o período pandêmico, o teletrabalho emergencial foi amplamente adotado, e a ausência de regulamentação mais detalhada levou a interpretações divergentes entre empregadores e empregados, especialmente quanto à responsabilidade por infraestrutura e ao controle de horários. Essa lacuna motivou novas discussões no âmbito legislativo e doutrinário, bem como a elaboração de atos normativos complementares, como o Decreto nº 11.061/2022 e

instruções normativas do Ministério do Trabalho e Emprego, que buscaram atualizar as diretrizes do regime remoto e adaptar a CLT às realidades digitais.

Segundo Lima (2020, p. 60–75), a Reforma Trabalhista “foi um avanço importante, mas não suficiente para abranger a complexidade do teletrabalho moderno”, uma vez que a regulamentação permaneceu genérica diante da diversidade de modelos de trabalho remoto existentes. Nessa mesma linha, Menezes (2023, p. 73–88) defendem que o contexto pós-pandemia “exige uma atualização legislativa que contemple o equilíbrio entre flexibilidade e segurança jurídica, de modo a assegurar condições dignas de trabalho sem comprometer a produtividade e a inovação”.

Além disso, a doutrina recente tem enfatizado que a ausência de regras claras sobre ergonomia, pausas regulares, reembolso de despesas e limites à conectividade coloca em risco princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o da dignidade da pessoa humana e o da valorização social do trabalho (artigos 1º, III, e 170 da Constituição Federal). Assim, ainda que a Reforma Trabalhista de 2017 tenha representado um ponto de partida essencial para a regulamentação do teletrabalho no Brasil, o modelo jurídico atual necessita de aprimoramentos contínuos, capazes de acompanhar a evolução tecnológica e os novos desafios das relações laborais digitais.

2.4 TELETRABALHO DURANTE E APÓS A PANDEMIA DE COVID-19

Durante a pandemia, o teletrabalho foi adotado em caráter emergencial. A Medida Provisória nº 927/2020 flexibilizou regras trabalhistas, permitindo a alteração do regime presencial para remoto por decisão unilateral do empregador.

Essa experiência serviu como laboratório social para o modelo que se consolidaria depois. Após o fim do estado de calamidade, muitas organizações mantiveram o formato remoto ou híbrido, ajustando contratos e políticas internas.

Em 2023, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou novas orientações sobre ergonomia, saúde ocupacional e controle de jornada no teletrabalho, reforçando a responsabilidade compartilhada entre empregado e empregador.

De acordo com Carvalho e Tavares (2021, p. 33–47), “a pandemia acelerou uma transformação que já era inevitável: a virtualização do trabalho. O desafio agora é garantir a proteção social e jurídica no ambiente digital”.

2.5 PANORAMA ATUAL E TENDÊNCIAS FUTURAS

Atualmente, o teletrabalho é reconhecido como modelo de trabalho consolidado, que combina flexibilidade, produtividade e inovação tecnológica. No entanto, persistem desafios em relação à saúde mental, ergonomia, direito à desconexão e delimitação de jornada.

As tendências apontam para a personalização dos contratos e a ampliação de acordos coletivos que tratam especificamente do teletrabalho. Além disso, a utilização de inteligência artificial e *softwares* de monitoramento de desempenho tem exigido novas interpretações jurídicas quanto à privacidade e à dignidade do trabalhador.

Assim, o teletrabalho no Brasil de 2025 não é mais uma exceção, mas uma realidade consolidada, que exige um marco regulatório mais abrangente e humanizado, capaz de equilibrar eficiência e bem-estar. Segundo Barbosa, “a fronteira entre o trabalho e a vida pessoal tornou-se mais tênue na era digital, tornando indispensável a criação de políticas públicas que garantam o equilíbrio psíquico e a desconexão real.”

3. TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O segundo capítulo analisa a regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil, com foco nas disposições introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que inseriu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses dispositivos definiram o conceito de teletrabalho, estabeleceram diretrizes contratuais e trataram da responsabilidade sobre equipamentos, infraestrutura e eventuais despesas decorrentes da execução do trabalho remoto.

O capítulo destaca que, apesar de representar um avanço normativo, a reforma revelou-se insuficiente diante das novas dinâmicas do trabalho digital e das demandas surgidas após a pandemia de COVID-19. Temas como controle de jornada, direito à desconexão e saúde mental. O capítulo também aborda interpretações recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e atualizações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que reforçam a necessidade de regulamentação mais detalhada, capaz de equilibrar flexibilidade, produtividade e proteção jurídica. Nesse sentido, destaca-se decisão paradigmática do TST, proferida no Recurso de Revista nº 1000847-07.2023.5.02.0031, que reconheceu a nulidade da ausência de formalização contratual do teletrabalho e determinou o pagamento de horas extras. Trata-se de decisão

relevante, pois evidencia que, sem termo aditivo específico, permanecem aplicáveis as regras do regime presencial.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TELETRABALHO. ADITIVO CONTRATUAL ESCRITO IMPRESCINDÍVEL. Lei nº 13.467/2017. (...) Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional reformou parcialmente a sentença para excluir da condenação as horas extraordinárias e reflexos referentes ao período de março de 2020 a 13 de janeiro de 2023, data da rescisão contratual. Para tanto, considerou que durante esse período restou incontroverso o sistema de teletrabalho, razão pela qual entendeu que incidia o disposto no art. 62, III, da CLT. Todavia, constata-se que no v. acórdão ficou expressamente consignado que o termo aditivo ao contrato de trabalho, no qual se formalizou o teletrabalho, foi firmado tão somente em 03/01/2022. Nesse sentido, só é possível constatar a validade do trabalho remoto a partir dessa data, em virtude da correta observância do requisito solene. Logo, a decisão do Tribunal a quo de excluir da condenação as horas extraordinárias por todo o período, de março de 2020 a 13 de janeiro de 2023, contraria as disposições trazidas no artigo 75-C, § 1º, da CLT. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1000847-07.2023.5.02.0031. Relator: Ministro José Pedro de Camargo. 8ª Turma. Julgado em 04 set. 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.)

O ponto central da decisão consiste no entendimento de que o teletrabalho exige formalização expressa, por meio de aditivo contratual escrito, conforme prevê o art. 75-C da CLT. Assim, na ausência dessa formalização, não se aplica a exceção do art. 62, III, da CLT, permanecendo o empregado sujeito ao controle de jornada e, portanto, ao recebimento de horas extras. A decisão reforça a indispensabilidade da formalização contratual para assegurar segurança jurídica e preservação dos direitos trabalhistas.

3.1. PREVISÃO LEGAL DO TELETRABALHO NA CLT

6901

A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro foi introduzida pela Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, que incorporou os artigos 75-A a 75-E na CLT. Esses dispositivos definiram as bases para a contratação, execução e responsabilidades do trabalho remoto.

De acordo com o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é caracterizado pela “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

A reforma estabeleceu que o teletrabalho deve estar formalmente previsto em contrato, especificando as atividades e os equipamentos utilizados. Também determinou que as partes acordem por escrito sobre quem arcará com os custos e a manutenção dos instrumentos de trabalho.

Entretanto, mesmo com o avanço representado pela inclusão desses dispositivos, persistem lacunas relevantes quanto à jornada de trabalho, à ergonomia e à saúde ocupacional,

o que demanda interpretações complementares pela jurisprudência e pela negociação coletiva. Conforme explicam Martins e Oliveira (2024, p. 30), “a introdução do teletrabalho na CLT simbolizou um passo decisivo para a atualização do Direito do Trabalho brasileiro, mas a experiência prática demonstrou a necessidade de aprimoramentos que contemplem as especificidades do ambiente digital e as novas formas de controle e desempenho”.

Em complemento, o Decreto nº 11.061/2022 ampliou as diretrizes da legislação ao reforçar o papel da negociação coletiva e estender as regras do teletrabalho a estagiários e aprendizes, reconhecendo a importância de um marco regulatório que acompanhe as transformações tecnológicas e preserve a dignidade e a proteção social do trabalhador remoto.

3.2. JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Um dos temas mais debatidos é o controle de jornada no teletrabalho. O artigo 62, inciso III, da CLT isenta o trabalhador remoto do regime tradicional de ponto, por se entender que não há possibilidade de controle de horário. No entanto, na prática, essa ausência de controle tem sido relativizada.

Com o avanço das plataformas digitais, empresas passaram a utilizar sistemas de login, aplicativos corporativos e *softwares* de produtividade, o que permite aferir a jornada de forma precisa. Assim, o argumento da impossibilidade de controle perde força.

6902

A jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirma essa perspectiva. No Recurso de Revista nº 1000847-07.2023.5.02.0031, julgado pela 8ª Turma em 2024, o Tribunal reconheceu o direito de uma trabalhadora em regime de teletrabalho ao recebimento de horas extraordinárias, ao constatar que a empresa utilizava mecanismos digitais de acompanhamento da rotina laboral. Essa decisão reforça que o fato de o trabalho ser realizado fora das dependências da empresa não descaracteriza o controle de jornada quando existem meios tecnológicos aptos à fiscalização.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA POR MEIO DE FERRAMENTAS DIGITAIS. POSSIBILIDADE. (...) A alegação de que o teletrabalho impede o controle de jornada não se sustenta quando demonstrada a utilização, pelo empregador, de sistemas eletrônicos de registro, login e acompanhamento das atividades desempenhadas pela trabalhadora. Verificada a existência de mecanismos de supervisão digital aptos a mensurar a jornada efetiva, afasta-se a incidência do art. 62, III, da CLT, mantendo-se o direito ao pagamento das horas extraordinárias. A prestação de serviços fora das dependências físicas da empresa não obsta o reconhecimento do controle de jornada quando presentes meios tecnológicos de fiscalização. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000847-

07.2023.5.02.0031. 8ª Turma. Relator: Ministro José Pedro de Camargo. Julgado em 04 set. 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho).

O ponto central da decisão consiste no entendimento de que o teletrabalho não impede o controle da jornada quando há ferramentas tecnológicas de monitoramento, afastando, portanto, a aplicação automática do art. 62, III, da CLT. Assim, firmas que utilizam registros eletrônicos, softwares de produtividade ou sistemas de login estão sujeitas ao dever de controle de jornada e ao consequente pagamento de horas extras.

Nesse contexto, ganha relevância o debate em torno do direito à desconexão, que corresponde ao direito do trabalhador de não ser acionado fora do seu horário de expediente, preservando seus períodos de descanso e lazer. Embora não exista previsão específica na CLT, esse direito vem sendo reconhecido em decisões judiciais, negociações coletivas e estudos acadêmicos, sobretudo diante dos riscos de hiperconectividade.

De acordo com Menezes (2023, p. 73–88), “o direito à desconexão é instrumento essencial para preservar a dignidade e a saúde mental do trabalhador em um cenário de hiperconectividade e cobrança constante”.

3.3. EQUIPAMENTOS, DESPESAS E INFRAESTRUTURA

6903

A responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos é tratada pelo artigo 75-E da CLT, que prevê que esses aspectos sejam acordados entre as partes.

Na prática, entretanto, muitos trabalhadores têm arcado com custos de energia elétrica, internet e mobiliário, sem reembolso. Isso gerou diversas demandas judiciais baseadas no princípio da alteridade, segundo o qual o risco da atividade econômica pertence exclusivamente ao empregador.

A jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST)² vem reforçando essa compreensão. Em 2024, a 3ª Turma do TST, no julgamento do Recurso de Revista nº 700-34.2021.5.09.0011, reconheceu a legitimidade do Sindicato dos Professores de Ensino Superior de Curitiba e Região Metropolitana para pleitear o ressarcimento das despesas com infraestrutura, internet e energia elétrica arcadas pelos docentes durante o período de teletrabalho imposto pela pandemia de COVID-19. O colegiado entendeu que o custeio de tais despesas é de

² <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>

responsabilidade do empregador, uma vez que decorrem diretamente da execução do contrato de trabalho e são indispensáveis à prestação dos serviços.

O TST destacou que “a imposição de gastos com instrumentos de trabalho, energia e internet ao empregado representa indevida transferência dos riscos da atividade econômica, violando o artigo 2º da CLT e o princípio da alteridade”. Essa decisão evidencia o esforço da Justiça do Trabalho em acompanhar as transformações nas formas de labor, assegurando que o avanço tecnológico e a flexibilidade produtiva não comprometam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

RECURSO DE REVISTA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO. RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM INFRAESTRUTURA, ENERGIA ELÉTRICA E INTERNET NO TELETRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. (...) É legítima a atuação do sindicato profissional na defesa dos interesses dos docentes submetidos ao regime de teletrabalho imposto durante a pandemia, visando ao ressarcimento das despesas indispensáveis à execução do contrato, tais como internet, energia elétrica e infraestrutura mínima. A transferência desses custos ao empregado caracteriza indevida imposição de encargos relacionados à atividade econômica do empregador, violando o art. 2º da CLT e o princípio da alteridade. Mantém-se o entendimento de que cabe ao empregador arcar com os custos necessários ao desempenho das funções laborais, ainda que realizadas em ambiente domiciliar. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 700-34.2021.5.09.0011. 3ª Turma. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Julgado em 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho).

6904

O ponto central da decisão consiste na afirmação de que a imposição de custos essenciais ao desempenho das atividades laborais — como internet, energia elétrica e infraestrutura — ao empregado representa indevida transferência dos riscos da atividade econômica, em violação ao princípio da alteridade. Desse modo, o empregador permanece responsável por garantir as condições materiais mínimas necessárias à prestação dos serviços, mesmo quando realizados em ambiente remoto.

Como observam Carvalho e Lima (2023, p. 94), “a transferência dos custos do teletrabalho ao empregado fere o princípio da alteridade e compromete o equilíbrio contratual, levando à precarização das relações de trabalho”.

3.4. MEDIDAS PROVISÓRIAS E REGULAÇÕES PÓS-PANDEMIA

Durante o período pandêmico, a Medida Provisória nº 927/2020 flexibilizou temporariamente regras trabalhistas, permitindo a migração imediata para o regime remoto. Embora sua vigência tenha cessado em julho de 2020, ela influenciou fortemente a legislação posterior.

No contexto pós-pandemia, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) emitiu novas instruções normativas e recomendações técnicas (2023–2024), reforçando a necessidade de:

- orientar o trabalhador sobre ergonomia e pausas regulares;
- prever cláusulas de reembolso de despesas em contrato;
- respeitar o direito à desconexão e períodos de descanso.

De acordo com Gomes e Rocha (2021, p. 33–49), “a pandemia de COVID-19 expôs a fragilidade da legislação trabalhista frente às novas tecnologias e impulsionou um processo de modernização regulatória que ainda está em construção”.

Em 2025, discute-se no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 2.488/2024, que busca instituir o “Estatuto do Teletrabalho”, consolidando regras específicas sobre jornada, equipamentos e saúde ocupacional no ambiente remoto.

3.5. JURISPRUDÊNCIA E INTERPRETAÇÃO DOS TRIBUNAIS

O Poder Judiciário exerce um papel central na consolidação do regime jurídico do teletrabalho, uma vez que a norma ainda convive com lacunas e exige integração interpretativa das cortes. Desde 2021, os tribunais trabalhistas brasileiros vêm construindo uma jurisprudência que se caracteriza por ser protetiva e equilibrada, na medida em que busca conciliar a flexibilidade exigida pela nova realidade do trabalho remoto com a preservação da dignidade do trabalhador.

6905

Casos envolvendo assédio moral digital, cobrança fora do horário de expediente, ausência de pausas regulamentares e lesões por esforço repetitivo (LER/DORT) têm levado à responsabilização de empregadores por práticas que extrapolam os limites da subordinação e do controle aceitáveis no ambiente remoto. Por exemplo, o TST³ reconheceu recentemente o direito à desconexão em situação de teletrabalho, reafirmando que o trabalhador não pode permanecer disponível em tempo integral sem contraprestação ou interrupção adequada¹.

RECURSO DE REVISTA. DIREITO À DESCONEXÃO. TELETRABALHO. COBRANÇAS E COMUNICAÇÕES FORA DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE. DANO EXISTENCIAL CONFIGURADO. (...) A manutenção de exigências de respostas imediatas por meio de aplicativos corporativos, inclusive fora da jornada contratual, viola o direito fundamental ao descanso e à desconexão, impondo ao empregado disponibilidade permanente. A prática caracteriza afronta aos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, bem como aos princípios da dignidade humana e da limitação da jornada. Reconhece-se o dano existencial e determina-se a condenação ao

³ <https://www.tst.jus.br/-/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao>

pagamento de indenização. O teletrabalho não suprime a subordinação jurídica, apenas a desloca para um ambiente tecnológico, o que não autoriza a extrapolação de limites razoáveis de supervisão e controle. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11294-14.2020.5.15.0009. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 22 mar. 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho).

O ponto central da decisão consiste no reconhecimento de que o direito à desconexão é inerente à proteção da dignidade humana e não pode ser afastado pelo teletrabalho, sendo ilícita qualquer prática que imponha ao trabalhador disponibilidade integral e contínua. O TST reafirmou que a utilização de ferramentas digitais, ainda que indispensáveis à dinâmica remota, não pode servir de pretexto para ampliar o controle empresarial além dos limites constitucionais e legais.

Essa interpretação coaduna-se com a doutrina contemporânea. Ferreira e Santos (2025, p. 112-113) observam que *“a Justiça do Trabalho tem reafirmado sua função protetiva, reconhecendo que o teletrabalho não afasta a subordinação, mas apenas a desloca para um ambiente tecnológico”*. Assim, mesmo fora do espaço físico da empresa, persistem as garantias fundamentais destinadas a assegurar condições dignas de trabalho.

Segundo Ferreira e Santos (2025, p. 112-113), *“a Justiça do Trabalho tem reafirmado sua função protetiva, reconhecendo que o teletrabalho não afasta a subordinação, mas apenas a desloca para um ambiente tecnológico”*. Essa percepção revela que, mesmo quando o trabalho foge ao espaço físico tradicional da empresa, as garantias fundamentais do trabalhador persistem.

6906

Entre as decisões mais relevantes, destaca-se:

TST (2024). No julgamento de caso envolvendo um analista de suporte em regime remoto, o Tribunal reconheceu o direito à desconexão como desdobramento do art. 6º da Constituição Federal, que assegura a dignidade e o lazer como direitos sociais. O colegiado entendeu que o trabalhador, constantemente acionado por aplicativos corporativos fora do expediente, não poderia permanecer disponível em tempo integral sem violar o direito ao repouso.”

Tal decisão reforça a importância da jurisprudência como instrumento de atualização normativa, adaptando a CLT às novas realidades digitais.

4. DESAFIOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES REMOTOS

Além disso, aborda-se aqui os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores em regime de teletrabalho, com ênfase nas questões relacionadas ao controle de jornada, direito à

desconexão, reembolso de despesas, saúde mental e ergonomia. A análise evidencia que, embora o teletrabalho proporcione flexibilidade e aumento de produtividade, ele também pode gerar sobrecarga, intensificação das atividades e confusão entre tempo laboral e pessoal.

Destaca-se a necessidade de reinterpretação do artigo 62 da CLT, diante do uso crescente de tecnologias capazes de monitorar o desempenho e o tempo de trabalho. O capítulo também discute o reconhecimento jurisprudencial do direito à desconexão e a responsabilidade do empregador pelos custos operacionais, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e na alteridade.

Por fim, o estudo conclui que o equilíbrio entre flexibilidade e proteção social é essencial para evitar a precarização das relações de trabalho. O teletrabalho, portanto, deve ser regulado de forma a garantir condições adequadas de saúde, ergonomia e privacidade, preservando a qualidade de vida e os direitos fundamentais do trabalhador.

4.1. JORNADA DE TRABALHO E CONTROLE DE HORÁRIO

O controle de jornada no teletrabalho é um dos principais desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho contemporâneo. A CLT, em seu artigo 62, inciso III, exclui expressamente os teletrabalhadores do regime tradicional de ponto. No entanto, o avanço tecnológico e o uso de plataformas digitais tornam possível o acompanhamento da jornada, mesmo à distância.

6907

Ferramentas de login, aplicativos corporativos e *softwares* de produtividade permitem mensurar a duração e intensidade das atividades, o que tem levado o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a reinterpretar o alcance do artigo 62 da CLT, reconhecendo o direito a horas extras quando comprovado o controle efetivo.

Segundo Oliveira e Duarte (2022, p. 88–103), “a tecnologia tornou insustentável a ideia de ausência total de controle no teletrabalho, exigindo nova leitura do artigo 62 da CLT, à luz do princípio da primazia da realidade”.

Em 2024, o Projeto de Lei nº 2.488/2024 propôs a introdução de um artigo 75-F na CLT, que estabelece parâmetros mínimos para o monitoramento eletrônico do trabalhador remoto, com respeito à privacidade e à desconexão. Essa medida visa equilibrar o controle de produtividade com a proteção de direitos fundamentais.

4.2. DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL

Com a intensificação da conectividade digital, o direito à desconexão tornou-se um tema central na discussão sobre teletrabalho. Ele garante ao empregado o direito de não ser acionado fora de sua jornada e de preservar seu tempo livre, essencial à saúde física e mental.

Ainda que não regulamentado expressamente, o direito à desconexão encontra amparo nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e da valorização do trabalho humano (art. 170, caput, CF).

De acordo com Moura e Farias (2023, p. 55-71), “a ausência de fronteiras temporais no teletrabalho impõe a necessidade de políticas empresariais que limitem comunicações fora do expediente e assegurem o equilíbrio emocional do trabalhador”.

A Organização Internacional do Trabalho reconheceu que o excesso de conectividade é um dos principais fatores de síndrome de *burnout*, levando diversos países, como França e Espanha, a regulamentar o direito à desconexão de forma expressa.

No Brasil, decisões recentes do TST vêm consolidando a compreensão de que mensagens, *e-mails* e cobranças fora do horário de trabalho configuram violação ao direito à desconexão e podem gerar indenização por danos morais. Um exemplo relevante é o acórdão proferido pela 3ª Turma do TST⁴, no caso de uma empregada que permanecia constantemente acionada fora da jornada de trabalho por aplicativos corporativos e *e-mails*. O Tribunal entendeu que tal conduta viola os direitos fundamentais ao lazer e ao repouso, pois submete o trabalhador a um estado permanente de disponibilidade.

O entendimento, alinhado às normas constitucionais e à Convenção nº 155 da OIT, reforça que a inovação tecnológica não pode justificar o enfraquecimento das garantias laborais. Essa jurisprudência marca um avanço na consolidação da dimensão humana do teletrabalho, vinculando o direito à desconexão à proteção da saúde mental e à dignidade da pessoa humana.

Em complemento, o estudo de Siqueira, Carvalhido e Guerra (2022, p. 80), publicado na *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, destaca que o uso intensivo de tecnologias no teletrabalho amplia os riscos de esgotamento mental e de violação aos limites entre vida profissional e pessoal, propondo a regulamentação específica do direito à desconexão como instrumento de prevenção de doenças ocupacionais. As autoras enfatizam que “a ausência de

⁴ <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/213516>

delimitação temporal da jornada conduz à naturalização da disponibilidade constante, transformando o lar em extensão do ambiente corporativo”⁵

4.3. REEMBOLSO DE DESPESAS E INFRAESTRUTURA

Outro ponto sensível é o custeio das despesas necessárias ao trabalho remoto. O artigo 75-E da CLT prevê que o contrato de trabalho deve definir a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, manutenção e custos de operação.

Entretanto, na prática, muitos trabalhadores ainda arcam com custos de energia elétrica, internet, mobiliário e manutenção de equipamentos. A ausência de previsão contratual explícita tem levado os tribunais a aplicar o princípio da alteridade, responsabilizando o empregador pelos custos inerentes à execução do trabalho.

Segundo Vieira e Costa (2021, p. 88–102), “a falta de clareza contratual sobre o custeio da infraestrutura digital gera insegurança jurídica e amplia a desigualdade entre empregados presenciais e remotos”.

O TST consolidou o entendimento de que o reembolso é devido quando o uso de recursos pessoais é essencial à atividade laboral, ainda que o contrato omita essa obrigação. Essa diretriz reforça o caráter protetivo do Direito do Trabalho, evitando a transferência indevida de custos ao empregado. *Recurso de Revista nº 700-34.2021.5.09.0011* (3ª Turma). Nesta decisão, o TST⁶ reconheceu que, mesmo sem cláusula contratual expressa que determine o custeio das despesas de teletrabalho por parte do empregador, “a imposição de utilização de recursos pessoais do trabalhador para o desempenho de suas atividades remotas impõe responsabilidade do empregador pelos gastos indispensáveis à execução do contrato de trabalho”.

6909

Esse entendimento reforça que a formalização contratual é importante, mas não elimina a obrigação do empregador de suportar os custos essenciais à prestação de serviço remoto, conforme o princípio da alteridade (art. 2º da CLT).

⁶<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2023&dtaPublicacaoStr=12%2F05%2F2023+07%3A00%3A00&nia=8125987&numProcInt=18116>

4.4. SAÚDE, ERGONOMIA E DOENÇAS OCUPACIONAIS

O teletrabalho trouxe à tona novos riscos ocupacionais, tanto ergonômicos quanto psicológicos. A ausência de mobiliário adequado, pausas insuficientes e a sobrecarga de tarefas têm provocado o aumento de casos de distúrbios osteomusculares (LER/DORT) e transtornos mentais relacionados ao trabalho.

A legislação brasileira impõe ao empregador o dever de informar e instruir o trabalhador sobre medidas preventivas (art. 75-D da CLT). Entretanto, a fiscalização ainda é limitada.

Estudos do Ministério do Trabalho e Emprego apontam que mais de 40% dos trabalhadores remotos relataram piora na saúde mental após a adoção prolongada do modelo.

De acordo com Oliveira e Santos (2022, p. 65-82), “a proteção da saúde no teletrabalho exige políticas integradas de ergonomia, pausas regulares e acompanhamento psicológico, sob pena de banalização das doenças ocupacionais invisíveis”.

Algumas empresas já implementam programas de saúde digital e ergonomia remota, com o envio de orientações e apoio psicológico *on-line*, prática incentivada pela Norma Regulamentadora nº 17, atualizada em 2024.

6910

4.5. FLEXIBILIDADE E PRECARIZAÇÃO: UM EQUILÍBRIO NECESSÁRIO

O teletrabalho apresenta vantagens inegáveis, como a redução do tempo de deslocamento, aumento da produtividade e melhor conciliação entre vida pessoal e profissional. No entanto, sem regulamentação adequada, ele pode levar à precarização, ampliando jornadas e reduzindo garantias.

Segundo Santos e Barcellos (2023, p. 91-107), “a dualidade entre autonomia e exploração no teletrabalho exige uma regulação que preserve a liberdade contratual sem comprometer os direitos sociais fundamentais”.

A experiência pós-pandemia mostrou que a tecnologia pode humanizar o trabalho, desde que acompanhada de políticas de inclusão, saúde mental e limitação de jornada. O desafio contemporâneo é construir um modelo de teletrabalho sustentável, equilibrado e juridicamente seguro, que assegure o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência das organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou a efetividade dos direitos trabalhistas no regime de teletrabalho no Brasil, à luz da legislação, da doutrina e da jurisprudência, especialmente no contexto pós-pandemia de COVID-19.

Constatou-se que o teletrabalho deixou de ser uma medida emergencial e passou a ocupar papel central na organização produtiva contemporânea. O avanço das tecnologias digitais e a consolidação do modelo híbrido transformaram profundamente as relações laborais, exigindo a atualização contínua da legislação e das práticas de gestão.

A Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco inicial ao introduzir o teletrabalho na CLT, mas revelou-se insuficiente diante da complexidade das novas dinâmicas pós-pandemia. O uso de sistemas de monitoramento digital, a sobrecarga mental e as lacunas quanto ao reembolso de despesas e à desconexão exigem respostas jurídicas mais abrangentes e adaptadas à realidade tecnológica.

Verificou-se que a Justiça do Trabalho tem desempenhado papel crucial nesse processo, reinterpretando dispositivos legais para proteger a dignidade do trabalhador e coibir abusos. Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho reconhecem o direito à desconexão, a responsabilidade do empregador por custos operacionais e a necessidade de controle razoável da jornada, mesmo em ambiente remoto.

6911

Assim, o teletrabalho no Brasil pós-pandemia representa tanto uma conquista tecnológica quanto um desafio jurídico e social. Para garantir sua sustentabilidade, torna-se essencial a regulamentação expressa do direito à desconexão, bem como a definição de parâmetros claros para o reembolso de despesas e para a oferta de condições ergonômicas adequadas. Soma-se a isso a necessidade de políticas efetivas de promoção da saúde mental no ambiente digital e do fortalecimento da negociação coletiva, a fim de equilibrar a flexibilização trazida pelo regime remoto com a proteção necessária aos trabalhadores.

Em síntese, o teletrabalho consolidou-se como um modelo produtivo irreversível. Seu sucesso depende da capacidade do Direito do Trabalho de evoluir com a tecnologia, preservando os direitos fundamentais e a dignidade humana no mundo digital.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. F.; FONSECA, L. P. **Controle de jornada e o paradoxo do teletrabalho**. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho e Processual Trabalhista*, v. 28, n. 3, p. 115-130, 2022.

BARBOSA, C. N.; LIMA, J. R.; FREITAS, P. S. **Teletrabalho e inteligência artificial: desafios do controle digital e o direito à privacidade.** *Revista de Direito e Tecnologia Aplicada*, v. 7, n. 1, p. 45–60, 2024.

BARROS, A. L.; SILVA, R. C. **O teletrabalho e seus impactos nas relações de trabalho no Brasil pós-pandemia.** *Revista de Administração e Inovação*, v. 19, n. 2, p. 45–58, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 11.061, de 4 de maio de 2022.** Regulamenta o teletrabalho e o trabalho remoto. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2022.

BRASIL. **Constituição (1988).** *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** *Recurso de Revista RR-100238-2023.5.02.0041*. Brasília: TST, 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** *Recurso de Revista nº 1000847-07.2023.5.02.0031*, 8ª Turma, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sem-aditivo-contratual-escrito-sobre-teletrabalho-corretora-tera-de-pagar-horas-extras-a-gerente>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** *Recurso de Revista nº 700-34.2021.5.09.0011*, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bresciani, julgado em 2024. Disponível em: <https://portalinternet.hml.tst.jus.br/-/sindicato-pode-pedir-ressarcimento-de-despesas-de-professores-com-teletrabalho-na-pandemia%C2%A0>. Acesso em: 11 nov. 2025. 6912

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** *Analista de suporte consegue na Justiça reconhecimento do direito à desconexão*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST).** *Teletrabalho e o direito à desconexão: uma análise à luz da saúde do trabalhador*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 4, p. 69–86, out./dez. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/213516>. Acesso em: 11 nov. 2025.

CARVALHO, D. S.; TAVARES, G. M. **Teletrabalho em tempos de pandemia: impactos e perspectivas.** *Cadernos de Gestão e Empreendedorismo*, v. 9, n. 1, p. 33–47, 2021.

CARVALHO, J. L.; LIMA, R. C. **Teletrabalho e responsabilidade empresarial: desafios da gestão digital e da proteção trabalhista.** *Revista de Estudos Contemporâneos em Direito do Trabalho*, v. 6, n. 2, p. 90–108, 2023.

FERREIRA, C. A.; SANTOS, D. V. **Teletrabalho e subordinação tecnológica: uma leitura crítica da jurisprudência pós-pandemia.** *Revista de Direito Contemporâneo*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 112–113, 2025.

FERREIRA, L. S.; SANTOS, V. F. **O direito à desconexão e os desafios do trabalho remoto no Brasil.** *Revista Jurídica da UNIFACS*, v. 27, n. 2, p. 56–72, 2023.

GOULART, M. E.; MORAES, V. P. **Transformações digitais e o avanço do teletrabalho no Brasil.** *Revista de Estudos Organizacionais*, v. 28, n. 3, p. 77–91, 2021.

GOMES, R. P.; ROCHA, E. M. **A pandemia e os limites da flexibilização no teletrabalho.** *Revista de Direito e Trabalho Contemporâneo*, v. 12, n. 4, p. 33–49, 2021.

LIMA, R. C. **A Reforma Trabalhista de 2017 e o teletrabalho no Brasil.** *Revista de Direito do Trabalho Contemporâneo*, v. 5, n. 2, p. 60–75, 2020.

MARTINS, E. J.; OLIVEIRA, P. R. **Teletrabalho e novas tecnologias: entre a confiança e o controle.** *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 11, n. 1, p. 22–41, 2024.

MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. **Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão.** *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 91, n. 1, p. 149–163, abr. 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i1.136.

MENEZES, T. R.; CARVALHO, J. L.; ALMEIDA, D. P. **Produtividade, desconexão e dignidade no teletrabalho pós-pandemia.** *Revista Brasileira de Direito e Gestão Pública*, v. 17, n. 1, p. 73–88, 2023.

MOURA, A. P.; FARIAS, M. C. **Teletrabalho e direito à desconexão: limites da jornada digital.** *Revista Direito e Sociedade Contemporânea*, v. 9, n. 1, p. 55–71, 2023.

6913

MOURA, L. C.; FARIAS, A. M. **Teletrabalho e saúde mental: desafios da era digital.** *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 55–71, 2023.

OLIVEIRA, P. N.; SANTOS, V. F. **Teletrabalho e saúde ocupacional: uma análise sob a ótica da ergonomia e da saúde mental.** *Revista Brasileira de Saúde e Trabalho*, v. 14, n. 4, p. 65–82, 2022.

OLIVEIRA, R. T.; DUARTE, H. M. **Controle de jornada e tecnologia: o novo paradigma do teletrabalho.** *Revista de Direito e Relações Laborais*, v. 13, n. 2, p. 88–103, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide.** Geneva: ILO, 2022.

SANTOS, C. H.; BARCELLOS, L. G. **Autonomia e precarização no teletrabalho: desafios regulatórios no Brasil.** *Revista de Estudos Jurídicos e Políticos*, v. 8, n. 2, p. 91–107, 2023.

VIEIRA, P. R.; COSTA, T. M. **Infraestrutura e responsabilidade no teletrabalho: desafios jurídicos e contratuais.** *Revista Brasileira de Direito Contemporâneo do Trabalho*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 88–102, 2021.