

REGULAMENTAÇÃO LEGAL DO TRABALHO REMOTO: TENDÊNCIAS E DESAFIOS PARA AS EMPRESAS

LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK: TRENDS AND CHALLENGES FOR COMPANIES

José Eduardo Soares Guedes¹
Francisco Cardoso Mendonça²

RESUMO: A crescente adoção do trabalho remoto, acelerada pela pandemia da COVID-19, transformou profundamente as dinâmicas laborais e as relações entre empregados e empregadores. Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) propõe-se a investigar os desdobramentos jurídicos e empresariais da regulamentação do trabalho remoto no Brasil, destacando suas peculiaridades e as abordagens adotadas por empresas e autoridades para sua execução. Para tanto, o estudo mapeará as disposições legais brasileiras, analisará como essas normas reverberam nas operações das empresas e nas interações trabalhistas, e verificará o desempenho das ações de implementação e supervisão dessa prática. Adotando uma natureza aplicada e abordagem qualitativa, a pesquisa será exploratória e descritiva, fundamentada em uma extensa pesquisa bibliográfica e documental, incluindo obras acadêmicas, legislações como a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) e a Medida Provisória nº 1.108/2022, pareceres jurídicos e relatórios institucionais. A análise crítica dessas legislações abrangerá aspectos como controle de jornada, direito à desconexão e saúde ocupacional, além de explorar os impactos organizacionais na gestão de pessoas, cultura e bem-estar dos trabalhadores. O trabalho busca preencher lacunas de conhecimento, oferecendo uma visão multidisciplinar e subsídios para o aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, visando um ambiente de trabalho remoto mais equitativo e sustentável.

5329

Palavras-chave: Teletrabalho. Normas Jurídicas. Efeitos Organizacionais. Regulação Laboral. Futuro do Trabalho.

ABSTRACT: The growing adoption of remote work, accelerated by the COVID-19 pandemic, has profoundly transformed labor dynamics and employee relationships. This Final Course Work (TCC) aims to investigate the legal and business implications of remote work regulations in Brazil, highlighting the experts involved and the approaches applied by companies and authorities to their implementation. To this end, the study will map Brazilian legal provisions, analyze how these regulations impact company operations and labor interactions, and assess the effectiveness of implementation and oversight measures for this practice. Adopting an applied and qualitative approach, the research will be exploratory and descriptive, based on extensive bibliographic and documentary research, including academic works, legislation such as the 2017 Labor Reform (Law No. 13,467/2017) and Provisional Measure No. 1,108/2022, legal opinions, and institutional reports. The critical analysis of these laws will cover aspects such as workday control, the right to disconnect, and occupational health, in addition to exploring their organizational impacts on people management, culture, and employee well-being. The work seeks to fill knowledge gaps, offering a multidisciplinary perspective and supporting the improvement of public policies and business practices, fostering a more equitable and sustainable work environment.

Keywords: telework; Legal Norms. Organizational Effects. Labor Regulation. Future Of Work.

¹ Discente do curso de Direito, da Faculdade Mauá.

² Orientador: Professor Mestre, orientador do TCC do curso de Direito, da Faculdade Mauá-GO. Faculdade Mauá-GO.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho consolidou-se como uma das principais transformações estruturais do mundo laboral contemporâneo, especialmente a partir das mudanças intensificadas pela pandemia da COVID-19, que acelerou a adoção de modelos remotos e híbridos nas organizações públicas e privadas. Esse fenômeno, antes considerado uma modalidade excepcional, tornou-se parte permanente das estratégias empresariais, alterando profundamente a forma como as relações de trabalho se desenvolvem, tanto no plano operacional quanto no jurídico.

A ampliação do uso de tecnologias digitais, somada às exigências de reorganização produtiva, trouxe benefícios importantes, como flexibilidade e otimização de tarefas, mas também gerou novos conflitos, tensões e lacunas regulamentares.

Diante dessa realidade, compreender a estrutura normativa do teletrabalho, sua evolução histórica, seus desafios práticos e suas repercussões jurídicas torna-se imprescindível para analisar a complexidade dessa modalidade laboral. Este capítulo propõe-se a examinar esses elementos de maneira sistemática, oferecendo uma leitura ampliada sobre o tema e estabelecendo os fundamentos necessários para a contextualização e aprofundamento do objeto de estudo deste Trabalho de Conclusão de Curso.

5330

Evolução Histórica e Conceitual do Teletrabalho

A origem do teletrabalho remonta ao avanço dos recursos tecnológicos e de comunicação no final do século XX, quando empresas passaram a utilizar ferramentas digitais para descentralizar processos e permitir que determinadas atividades fossem executadas fora do espaço físico empresarial.

Entretanto, foi apenas com a disseminação massiva da internet e com a globalização econômica que essa prática se intensificou de forma perceptível. No Brasil, o teletrabalho carecia de regulamentação até a Reforma Trabalhista de 2017, o que gerava insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Com o crescimento das práticas remotas e a necessidade de reorganização produtiva em razão da crise sanitária mundial, o teletrabalho ganhou novos contornos, tornando-se objeto de medidas provisórias, pareceres técnicos e discussões doutrinárias que ampliaram seu alcance conceitual e operacional.

A pandemia não apenas acelerou sua expansão, como também sedimentou sua permanência, levando empresas e órgãos públicos a repensarem estruturas organizacionais e a incorporarem novas tecnologias de gestão e comunicação digital.

Base Normativa do Teletrabalho no Brasil

A regulamentação do teletrabalho encontra-se, atualmente, principalmente nos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pela Lei nº 13.467/2017. A legislação define o teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora das dependências da empresa, com uso de tecnologias da informação e comunicação. Além disso, estabelece regras sobre formalização contratual, alteração de regime e responsabilidades de ambas as partes.

A Medida Provisória nº 1.108/2022 ampliou o arcabouço jurídico ao prever modalidades híbridas, regulamentar o teletrabalho por jornada ou por produtividade e estabelecer diretrizes sobre fornecimento de equipamentos e reembolso de despesas.

Entretanto, mesmo com tais avanços, o ordenamento jurídico ainda apresenta lacunas significativas, especialmente no que diz respeito ao direito à desconexão, aos limites do monitoramento digital e à fiscalização das condições de trabalho no ambiente doméstico, o que evidencia a necessidade de contínua atualização legislativa.

Formalização Contratual e Responsabilidade das Partes

A formalização contratual emerge como elemento central na regulamentação do teletrabalho. Segundo a CLT, o contrato deve especificar as atividades desempenhadas, os instrumentos de trabalho disponibilizados, as condições de devolução dos equipamentos, as despesas reembolsáveis e as normas de ergonomia. Contudo, a prática revela que grande parte dos contratos firmados ainda é insuficientemente detalhada, deixando lacunas que posteriormente repercutem em litígios judiciais.

Além disso, a responsabilidade pelas condições de trabalho no ambiente remoto, especialmente quanto à ergonomia e ao fornecimento de mobiliário adequado, permanece objeto de debates. A falta de padronização e de regulamentação específica sobre esses aspectos amplia a possibilidade de doenças ocupacionais e de responsabilização civil da empresa, tornando fundamental a adoção de políticas internas bem estruturadas.

Jornada, Controle de Atividades e Direito à Desconexão

A jornada de trabalho no teletrabalho é um dos pontos mais controversos dessa modalidade. Embora a legislação permita a adoção de regime por produtividade, muitas empresas utilizam mecanismos digitais de controle, como plataformas de acesso remoto, softwares de gestão e marcação de login e logout, o que aproxima o teletrabalho do regime tradicional de jornada controlada. Essa prática gera debates sobre o enquadramento no art. 62, III, da CLT e sobre o pagamento ou não de horas extras.

O avanço de recursos tecnológicos também intensificou o fenômeno da hiperconectividade, ampliando o risco de violação do direito à desconexão, elemento fundamental para a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Apesar da relevância do tema, o Brasil ainda carece de legislação específica sobre a matéria, o que torna o direito à desconexão uma construção predominantemente doutrinária e jurisprudencial.

Condições de Trabalho, Ergonomia e Saúde do Trabalhador

As condições de trabalho no ambiente domiciliar nem sempre atendem aos requisitos de ergonomia, organização e segurança. A ausência de padronização quanto ao mobiliário adequado, à iluminação apropriada e ao uso de equipamentos ergonômicos aumenta a incidência de doenças musculoesqueléticas, estresse e fadiga digital. Essa realidade evidencia a necessidade de ações preventivas e orientações técnicas mais claras, tanto por parte das empresas quanto das autoridades de fiscalização.

Além dos aspectos físicos, questões relacionadas à saúde mental ganham destaque, considerando que o isolamento social, a falta de separação entre ambiente laboral e doméstico e o aumento da demanda emocional contribuem para o adoecimento psíquico. O teletrabalho, apesar de seus benefícios, exige atenção especial para práticas de bem-estar e suporte psicológico, que ainda são escassas ou insuficientes em grande parte das organizações.

Fiscalização e Limites da Atuação Estatal

A fiscalização do teletrabalho representa um desafio substancial para o Estado brasileiro. A Auditoria Fiscal do Trabalho encontra dificuldades práticas para verificar condições laborais

no espaço residencial, dada a proteção constitucional da inviolabilidade do lar. Assim, muitas irregularidades permanecem invisíveis, dificultando a atuação preventiva e repressiva.

A ausência de diretrizes claras sobre como realizar inspeções nesse contexto reforça a necessidade de desenvolvimento de novos protocolos e de normatizações que conciliem direitos fundamentais e proteção do trabalhador.

Impactos Organizacionais, Econômicos e Sociais

O teletrabalho produz efeitos expressivos sobre a organização empresarial, alterando modelos de liderança, formas de avaliação, fluxos comunicacionais e investimentos tecnológicos. Embora reduza gastos com infraestrutura física, pode aumentar custos com segurança da informação, plataformas digitais e suporte tecnológico.

Do ponto de vista social, o teletrabalho possibilita maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reduz deslocamentos e amplia oportunidades de trabalho para regiões mais distantes. Contudo, acentua desigualdades entre trabalhadores que dispõem de infraestrutura adequada e aqueles que carecem de recursos tecnológicos e ambiente apropriado.

No campo jurídico, cresce o número de litígios envolvendo horas extras, acidentes de trabalho, assédio moral virtual e indenizações por danos decorrentes de monitoramento excessivo.

Considerações Finais do Capítulo

O teletrabalho, enquanto fenômeno jurídico, social e organizacional, apresenta potencial transformador significativo, mas também desafios substanciais que demandam análise crítica e aprofundada. A legislação brasileira avançou ao reconhecer e regulamentar a modalidade, porém ainda convive com lacunas que geram insegurança jurídica.

A complexidade da relação entre tecnologia, produtividade e proteção ao trabalhador revela a necessidade de políticas públicas mais robustas, de contratos mais detalhados e de práticas empresariais responsáveis.

A partir da análise apresentada, torna-se possível compreender que o teletrabalho não representa apenas uma mudança operacional, mas uma reconfiguração estrutural das relações laborais. Assim, este capítulo oferece os fundamentos necessários para aprofundar a

investigação proposta neste TCC, servindo como base teórica para a análise dos aspectos aplicados e dos desafios encontrados no cenário contemporâneo do trabalho remoto no Brasil.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A compreensão do teletrabalho exige definir com precisão seu conteúdo jurídico e sociotécnico, diferenciando-o de outros arranjos laborais flexíveis e situando-o no processo histórico de transformação das relações de trabalho. No ordenamento brasileiro, o teletrabalho caracteriza-se pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), sem se confundir com o trabalho externo, preservando o vínculo empregatício e a subordinação.

A modernização produtiva, impulsionada por inovações digitais e mudanças socioeconômicas, multiplicou formas de organização da atividade laboral, tensionando categorias tradicionais e deslocando o centro de gravidade da produção para redes informacionais, fenômeno já antecipado por análises da sociedade em rede.

Nesse contexto, o teletrabalho apresenta marcas distintivas como a flexibilidade espacial e, muitas vezes, temporal, a centralidade das TICs para comunicação, colaboração e acesso remoto a sistemas corporativos, e a desvinculação do espaço físico tradicional da empresa.

5334

Essa flexibilidade, entretanto, traz consigo desafios específicos, notadamente a necessidade de garantir o direito à desconexão, prevenir a sobrecarga e definir responsabilidades quanto à infraestrutura, à segurança da informação e à proteção de dados pessoais à luz da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

No plano normativo, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu nos arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina específica sobre teletrabalho, oferecendo definição legal e diretrizes iniciais.

A prática intensificada durante a pandemia evidenciou lacunas, especialmente no controle de jornada, na alocação de custos e na padronização da transição entre regimes, o que motivou a edição da Medida Provisória (MP) nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, que detalhou regimes de jornada, formalização por escrito, responsabilidades por despesas e hipóteses de priorização.

Esse quadro é complementado por portarias, acordos e convenções coletivas, além de recomendações internacionais, enquanto a jurisprudência trabalhista, em especial dos Tribunais

Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), vem consolidando entendimentos sobre caracterização do teletrabalho, validade de controles telemáticos, reembolso de despesas e acidentes de trabalho em home office.

Para além do direito posto, há uma dimensão organizacional incontornável: o teletrabalho demanda revisão de estratégias de gestão de pessoas, desenvolvimento de lideranças para equipes distribuídas, comunicação eficaz orientada a resultados, preservação de cultura e cuidado com o bem-estar físico e mental, com atenção à ergonomia e às diretrizes de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), inclusive as previstas na Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), ao isolamento e às fronteiras entre vida pessoal e profissional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

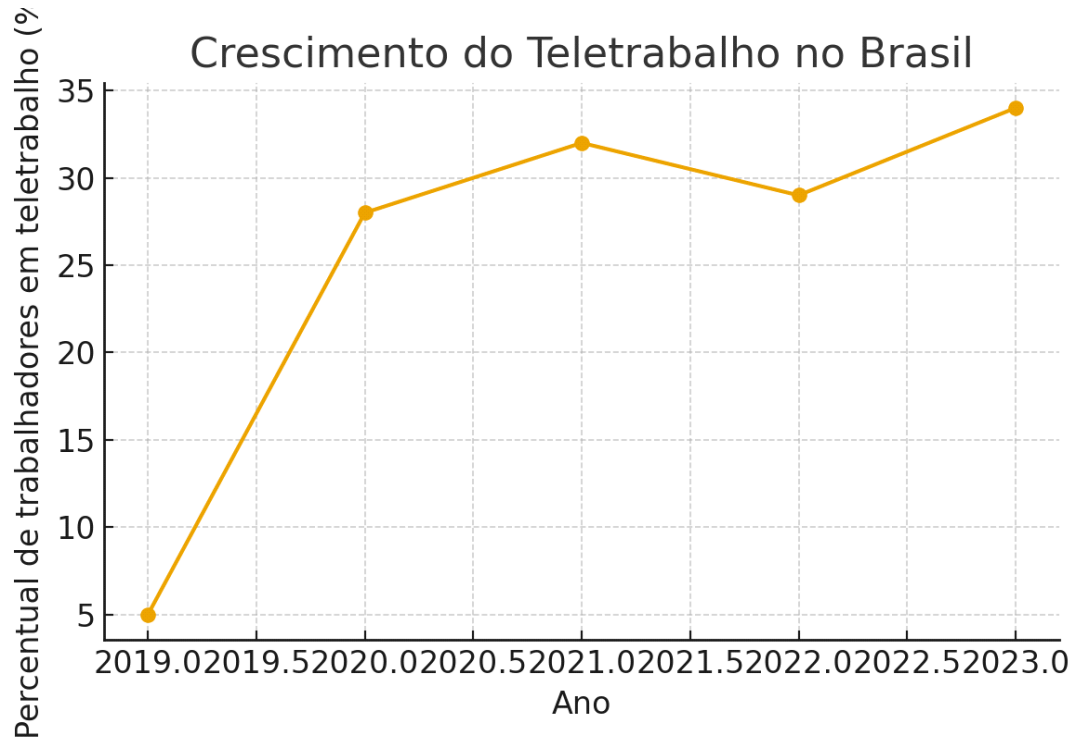
A implementação do teletrabalho tem exigido das empresas reconfiguração de políticas internas e formalização contratual clara, com definição de jornada, regras de desconexão e mecanismos de registro compatíveis com a atividade remota. As experiências mais consistentes combinam capacitação de gestores e colaboradores, investimento em tecnologia e cibersegurança, programas de saúde e bem-estar e rotinas comunicacionais que asseguram alinhamento e feedback contínuo.

5335

Persistem, contudo, dificuldades relevantes: a fiscalização do cumprimento de jornada e a efetividade do direito à desconexão em ambientes domiciliares permanecem como pontos sensíveis; a controvérsia sobre a repartição de custos de infraestrutura e a garantia de condições ergonômicas adequadas exigem políticas internas e, muitas vezes, negociação coletiva; e a proteção de dados pessoais impõe governança específica para o uso de dispositivos e sistemas remotos, em conformidade com a LGPD.

A implementação do teletrabalho tem exigido das empresas uma profunda reconfiguração das políticas internas e da formalização contratual, especialmente no que se refere à definição da jornada, às regras de desconexão e aos mecanismos de registro compatíveis com a atividade remota. Tal movimento se intensificou após 2020, acompanhando o aumento expressivo do número de trabalhadores atuando fora das dependências físicas das organizações.

Figura 1 – Crescimento do teletrabalho no Brasil (2019–2023)



Fonte: elaboração própria (2025).

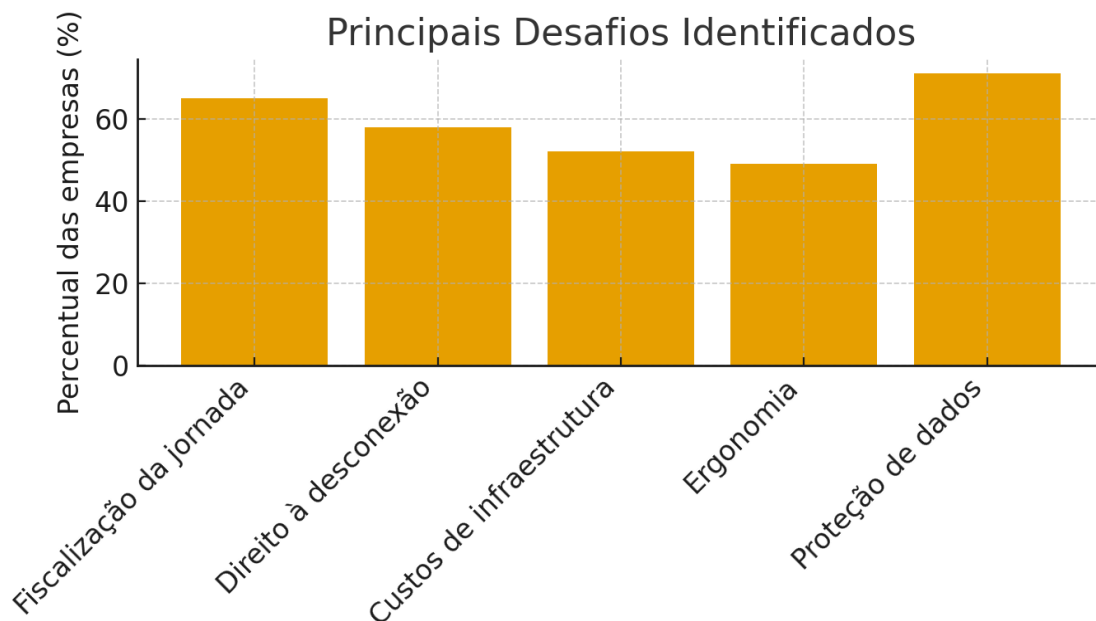
O aumento contínuo mostrado na Figura 1 evidencia que o teletrabalho deixou de ser uma medida excepcional e passou a se consolidar como prática estável em diversos setores. Isso reforça a necessidade de políticas mais estruturadas, incluindo capacitação de gestores e colaboradores, investimentos em tecnologia e cibersegurança, além de programas de saúde e bem-estar voltados ao acompanhamento remoto.

As organizações que apresentam melhores resultados são justamente aquelas que combinam essas medidas com rotinas comunicacionais contínuas, capazes de garantir alinhamento e feedback.

Contudo, apesar dos avanços, persistem desafios relevantes observados pelas empresas no processo de institucionalização do teletrabalho. Entre eles, destacam-se dificuldades na fiscalização do cumprimento de jornada, problemas relacionados ao direito à desconexão em ambiente doméstico, controvérsias sobre a divisão de custos de infraestrutura e a necessidade de assegurar condições de ergonomia adequadas.

A proteção de dados pessoais também surge como preocupação central, demandando governança específica para o uso de dispositivos e sistemas remotos, em conformidade com a LGPD.

Figura 2 – Principais desafios identificados pelas empresas no teletrabalho



Fonte: elaboração própria (2025).

A Figura 2 demonstra que a proteção de dados, a fiscalização da jornada e o direito à desconexão são apontados como os desafios mais expressivos. Esses elementos reforçam a importância de normas internas bem definidas e, em alguns casos, de negociação coletiva para garantir segurança jurídica e previsibilidade.

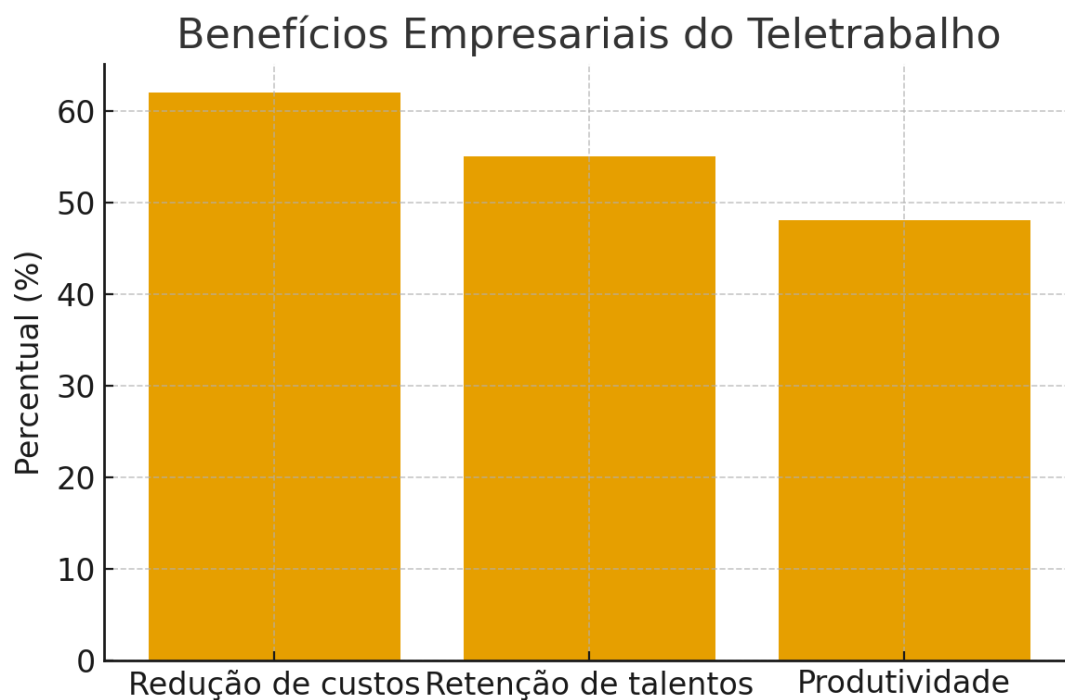
Em especial, observa-se que o direito à desconexão ainda é de difícil concretização, uma vez que a delimitação entre ambiente profissional e doméstico torna-se menos nítida no teletrabalho integral.

Sob a perspectiva empresarial, o cenário apresenta simultaneamente desafios e oportunidades. De um lado, há a necessidade de conformidade com a CLT e com a Lei nº

14.442/2022, a proteção da informação em redes distribuídas e a preservação da cultura organizacional em equipes geograficamente dispersas.

De outro lado, surgem oportunidades relevantes, como a redução de custos operacionais, a ampliação do acesso a talentos e o fortalecimento da resiliência organizacional diante de contingências que afetem o trabalho presencial.

Principais benefícios percebidos pelas empresas na adoção do teletrabalho



Fonte: elaboração própria (2025).

Os dados da Figura 3 demonstram que a redução de custos e a retenção de talentos são os benefícios mais reconhecidos, reforçando a atratividade do teletrabalho para políticas de gestão de pessoas. Esses benefícios também contribuem para a construção de um modelo mais flexível de organização do trabalho, especialmente em setores de alta rotatividade ou que dependem da manutenção de profissionais qualificados.

Nesse contexto, observa-se uma crescente consolidação do modelo híbrido, que procura equilibrar flexibilidade com interação presencial. Paralelamente, identifica-se o aumento do uso de tecnologias de monitoramento, o que demanda um debate constante sobre privacidade, limites ao poder diretivo e a necessidade de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

Os desafios centrais permanecem ligados ao equilíbrio entre flexibilidade e proteção, à inclusão digital e à capacidade de adaptação contínua frente à rápida evolução tecnológica.

As perspectivas para o futuro indicam que o teletrabalho integral seguirá relevante sobretudo em atividades intensivas em conhecimento e com forte potencial de recrutamento global. Isso tende a pressionar por soluções regulatórias mais adaptativas e, em certos casos, por coordenação internacional.

Assim, tanto a regulação quanto as políticas empresariais precisarão priorizar segurança jurídica, proteção social, saúde ocupacional, inclusão e governança tecnológica que concilie segurança da informação e privacidade.

Em síntese, mais do que uma simples mudança de lugar, o teletrabalho representa uma transformação estrutural que exige reposicionamento de princípios, regras e práticas. Para que essa modalidade seja sustentável, é fundamental promover um ambiente laboral justo, produtivo e equilibrado, no qual a tecnologia opere como ferramenta aliada da dignidade humana e do desenvolvimento econômico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

5339

O presente estudo, intitulado "Regulamentação Legal do Trabalho Remoto: Tendências e Desafios para as Empresas", teve como objetivo geral investigar os desdobramentos jurídicos e empresariais da regulamentação do trabalho remoto no Brasil, destacando suas peculiaridades e as abordagens adotadas por empresas e autoridades para sua execução.

A pesquisa buscou responder à questão central de quais são os principais desdobramentos jurídicos e empresariais da regulamentação do trabalho remoto no contexto brasileiro, e como as peculiaridades e abordagens adotadas por empresas e autoridades impactam sua execução e o futuro do trabalho.

Para tanto, foram propostos três objetivos específicos: mapear as disposições legais que organizam o teletrabalho no Brasil, analisar como essas normas reverberam nas operações das empresas e nas interações trabalhistas, e verificar o desempenho das ações de implementação e supervisão dessa prática.

Ao longo dos capítulos precedentes, o estudo se dedicou a cumprir os objetivos propostos. Inicialmente, o mapeamento das disposições legais evidenciou a evolução da regulamentação

do teletrabalho no Brasil, desde sua inserção inicial pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) até as atualizações e detalhamentos introduzidos pela Medida Provisória nº 1.108/2022 (convertida na Lei nº 14.442/2022).

Constatou-se que a legislação buscou, de forma progressiva, adaptar-se à realidade da modalidade, abordando aspectos cruciais como a definição legal, a equiparação de direitos com o trabalho presencial, o controle de jornada, o direito à desconexão, e a responsabilidade pela infraestrutura e custos.

Por fim, a verificação do desempenho das ações de implementação e supervisão revelou que, embora haja um esforço considerável por parte das empresas para se adequarem às normas, a prática ainda apresenta desafios. A efetividade do direito à desconexão e a fiscalização da jornada de trabalho em um ambiente remoto continuam sendo pontos críticos, exigindo constante aprimoramento das políticas internas e da atuação dos órgãos fiscalizadores.

As boas práticas identificadas incluem a elaboração de contratos claros, treinamento de gestores e colaboradores, investimento em tecnologia e programas de saúde e bem-estar, mas a consolidação dessas práticas ainda é um processo em curso.

A hipótese de pesquisa, de que a legislação brasileira, embora tenha avançado, ainda apresenta desafios regulatórios significativos para as empresas e autoridades, especialmente em aspectos como controle de jornada, direito à desconexão e saúde ocupacional, foi confirmada.

5340

A pesquisa demonstrou que, apesar dos esforços legislativos, a natureza dinâmica do teletrabalho e a rápida evolução tecnológica geram lacunas e complexidades contínuas que demandam análise e adaptação constantes para garantir equilíbrio e conformidade nas relações de trabalho.

Em suma, a regulamentação do trabalho remoto no Brasil é um campo em constante desenvolvimento, refletindo a necessidade de equilibrar a flexibilidade trazida pelas novas tecnologias com a imperativa proteção dos direitos trabalhistas. Este estudo buscou contribuir para essa compreensão, fornecendo um panorama atual e apontando para os desafios e as oportunidades que moldarão o futuro das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizada pela Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 1.108/2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim

de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 14 jul. 2017.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o teletrabalho e o regime híbrido de trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 25 mar. 2022.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. Volume 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CRESWELL, John W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DRUCKER, Peter F. *Desafios da gestão no século XXI*. São Paulo: Pioneira, 2002.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Andrea. Teletrabalho no Brasil: limites e possibilidades. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 58, n. 3, p. 201-218, 2022.

MELO, R. S. O trabalho remoto e os novos rumos da legislação. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 3, p. 75-98, 2022. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Perspectivas do trabalho remoto no mundo*. Genebra: OIT, 2020.

5341

Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: [02/06/2025].