



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE DIREITO

KAIO JOSÉ MENDES MONTEIRO

**TELETRABALHO:
CONTROLE DE JORNADA E IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS
TRABALHADORES.**

FORTALEZA/CEARÁ

2026

KAIO JOSÉ MENDES MONTEIRO

TELETRABALHO:

**Controle de jornada e impactos na saúde mental
dos trabalhadores**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.

FORTALEZA/CEARÁ

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M777t Monteiro, Kaio José Mendes.
TELETRABALHO: Controle de jornada e impactos na saúde mental dos trabalhadores /
Kaio José Mendes Monteiro. – 2025.
69 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.

Orientação: Prof. Dr. Beatriz Rego Xavier.

1. Teletrabalho. 2. Controle de jornada. 3. Direito à desconexão. 4. Saúde mental. 5.
Burnout. I. Título.

CDD 340

KAIO JOSÉ MENDES MONTEIRO

TELETRABALHO:

**Controle de jornada e impactos na saúde mental
dos trabalhadores**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em 08/01/2026

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Beatriz Rego Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dra. Vanessa de Lima Marques Santiago Sousa (Membro da Banca Examinadora)
Centro Universitário Christus (Unichristus)

Prof^a. Dra. Márcia Correia Chagas (Membro da Banca Examinadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus pelo dom da vida e por me permitir acordar todos os dias para alcançar meus objetivos.

Agradeço à minha mãe, que do céu, me protege e me guarda, que em vida, tudo me proporcionou e que até hoje me ama incondicionalmente, pois, mesmo com a distância física, continuo a sentir o seu amor, que infelizmente, não poderá assistir a minha formatura, mas de onde estiver, tenho certeza que estará muito orgulhosa.

Agradeço ao meu pai, meu exemplo de homem, meu herói e minha inspiração, que nunca deixou faltar nada para mim e meus irmãos, que, mesmo vindo do pouco, batalhou e conquistou muito mais do que sonhou, meu motivo de orgulho e também quem eu busco orgulhar.

À minha namorada, futura esposa e mãe dos meus filhos, por sempre me apoiar em todos os meus projetos e me dar suporte nos momentos mais difíceis, sem ela o caminho teria sido muito mais árduo.

Aos meus amigos que, durante esses mais de 5 anos de faculdade, tornaram o percurso mais leve.

Por fim, agradeço aos professores que durante todo o curso se prestaram em repassar seus conhecimentos, em especial, aos que gentilmente aceitaram fazer parte desta banca examinadora e que contribuíram para a construção deste trabalho.

RESUMO

O teletrabalho consolidou-se como uma das principais transformações das relações laborais contemporâneas, impulsionado tanto pelo avanço das tecnologias de informação quanto pelo contexto pandêmico de Covid-19. Este estudo analisa a evolução histórica dessa modalidade de prestação de serviços, sua progressiva regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro e os desafios decorrentes de sua implementação, com ênfase no controle de jornada e nos impactos à saúde mental dos trabalhadores. A pesquisa examina as alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 12.551/2011, pela reforma trabalhista de 2017 e pela Lei nº 14.442/2022, bem como as medidas adotadas em situação de calamidade pública, evidenciando que, embora tenha havido avanços, persistem controvérsias quanto à possibilidade e aos limites de fiscalização do tempo de trabalho remoto. Além disso, demonstra-se que a ausência de delimitações claras entre o período laboral e o de descanso favorece a hiperconexão, contribuindo para o surgimento de estresse, esgotamento e síndrome de burnout. O estudo também destaca a relevância do direito à desconexão e da adoção de políticas públicas e organizacionais voltadas à proteção da saúde mental dos teletrabalhadores. Conclui-se que a efetiva tutela dessa modalidade de trabalho depende da articulação entre legislação adequada, mecanismos de controle compatíveis com a realidade tecnológica e práticas empresariais que preservem a dignidade e o bem-estar do trabalhador remoto.

Palavras-chave: Teletrabalho; Controle de Jornada; Direito à Desconexão; Saúde Mental; Burnout.

ABSTRACT

Telework has become one of the most significant transformations in contemporary labor relations, driven both by advances in information technologies and by the Covid-19 pandemic. This study analyzes the historical development of this form of work, the gradual regulation of telework within Brazilian labor law, and the challenges arising from its implementation, with emphasis on working time control and the impacts on workers' mental health. The research examines the legislative changes introduced by Law No. 12.551/2011, the 2017 Labor Reform, and Law No. 14.442/2022, as well as the measures adopted during the state of public calamity. The findings indicate that, although the regulatory framework has advanced, uncertainties remain regarding the possibility and limits of monitoring teleworkers' working hours. Furthermore, the absence of clear boundaries between work periods and rest time fosters hyperconnection, contributing to stress, exhaustion, and Burnout Syndrome. The study highlights the importance of the right to disconnect and the necessity of public policies and organizational practices aimed at protecting teleworkers' mental health. It concludes that the effective protection of remote workers depends on the articulation of adequate legislation, monitoring mechanisms compatible with technological reality, and organizational measures that preserve the dignity and well-being of those performing remote work.

Keywords: Telework; Working Time Control; Right to Disconnect; Mental Health; Burnout.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. EVOLUÇÃO E CONCEITUAÇÃO DO TELETRABALHO	11
2.1 Conceito de teletrabalho.....	11
2.2 Breve histórico do trabalho e surgimento do teletrabalho.....	12
2.3 Globalização e a consolidação do teletrabalho.....	15
2.4 O súbito crescimento do teletrabalho no período pandêmico.....	18
3. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL	21
3.1 Lei n. 12.551, de 2011.....	22
3.2 Reforma trabalhista, Lei 13.467/2017.....	24
3.3 O avanço da regulamentação no período pandêmico.....	32
4. DO CONTROLE DE JORNADA	42
4.1 Após a reforma trabalhista.....	42
4.2 Após a Lei 14.442/2022.....	45
4.3 Benefícios e nomadismo digital.....	47
5. IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES	51
5.1 Do direito à desconexão.....	51
5.2 Da síndrome de <i>burnout</i>	53
5.3 Políticas públicas e medidas a serem tomadas para a proteção da saúde mental dos teletrabalhadores.....	56
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
GLOSSÁRIO	69

1. INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação ampliou significativamente as possibilidades de execução do trabalho fora do espaço físico das empresas, permitindo a consolidação do teletrabalho como uma modalidade cada vez mais presente nas relações laborais contemporâneas. No Brasil, essa forma de prestação de serviços ganhou especial relevância a partir de mudanças sociais e tecnológicas recentes, intensificando discussões sobre seus impactos, suas vantagens e seus desafios. Ao mesmo tempo em que o teletrabalho oferece maior flexibilidade e novos modelos de organização produtiva, também suscita questionamentos quanto à adequação da legislação trabalhista, à proteção dos direitos fundamentais do empregado e à preservação de condições de trabalho saudáveis.

Nesse cenário de transformação, destaca-se a necessidade de compreender como o ordenamento jurídico brasileiro vem regulando essa modalidade e de que forma questões como controle de jornada e saúde mental dos trabalhadores se inserem nesse debate. A delimitação desses temas é fundamental, uma vez que o trabalho remoto altera a percepção tradicional de tempo e espaço laborais, exigindo do Direito do Trabalho novas interpretações e mecanismos capazes de resguardar limites mínimos de proteção. Problemas como a dificuldade de fiscalização do tempo de trabalho, o risco de jornadas prolongadas, a fragilidade do direito ao descanso e os possíveis efeitos sobre o bem-estar psicológico tornam esse fenômeno especialmente relevante para estudo.

Constata-se que no Repositório Institucional da UFC o tema não foi tão amplamente abordado, a maioria dos estudos sobre o tema versam acerca apenas do período pandêmico ou são antigos e não discorrem sobre as recentes alterações na legislação e seus impactos sobre os teletrabalhadores, as omissões ainda persistentes e a necessidade de se atentar aos impactos do controle de jornada sobre a saúde mental destes trabalhadores em regime remoto.

Assim, o presente Trabalho de Conclusão de Curso é necessário, pois tem como objetivo geral analisar o teletrabalho no contexto brasileiro, com foco nas discussões relacionadas ao controle de jornada e aos impactos na saúde mental dos teletrabalhadores. Para tanto, pretende-se: apresentar sua evolução histórica e

conceitual; examinar, de maneira introdutória, o processo de regulamentação jurídica; identificar os principais desafios práticos e normativos relacionados à fiscalização do tempo de trabalho; e discutir, de forma geral, questões associadas ao direito à desconexão e aos riscos psicossociais envolvidos. Busca-se, ainda, oferecer reflexões que contribuam para o aprimoramento das práticas e políticas voltadas à proteção do trabalhador remoto.

A investigação parte da hipótese de que, apesar dos avanços legislativos recentes, persistem lacunas e inconsistências que dificultam a efetiva garantia dos direitos relacionados à jornada de trabalho e ao bem-estar do teletrabalhador. Entende-se que a proteção adequada dessa modalidade exige não apenas normas claras, mas também interpretações compatíveis com a realidade tecnológica atual e com os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho.

Quanto à metodologia, a pesquisa utiliza abordagem qualitativa, baseada em análise bibliográfica e documental, envolvendo legislação, doutrina, jurisprudência e estudos que tratam do teletrabalho e de suas repercussões. A estrutura deste trabalho está organizada da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se a evolução e conceituação do teletrabalho; em seguida, analisa-se seu processo de regulamentação no Brasil; posteriormente, examinam-se, de modo mais aprofundado, os desafios relativos ao controle de jornada; e, por fim, discutem-se aspectos gerais relacionados à saúde mental dos teletrabalhadores, políticas públicas em prol dessa classe e propostas de solução ao problema apresentado.

2. EVOLUÇÃO E CONCEITUAÇÃO DO TELETRABALHO.

O primeiro tópico de fundamentação deste estudo irá abordar o conceito de teletrabalho e como se deu o seu surgimento, se preocupando em esmiuçar de que forma se deu o seu desenvolvimento e implementação, mais especificamente no Brasil, da Primeira Revolução Industrial até os dias atuais.

2.1 Conceito de Teletrabalho

O teletrabalho pode ser definido como uma forma de prestação de serviços na qual o colaborador não se desloca até as dependências de seu empregador, realizando suas atividades de qualquer lugar do planeta, mais comumente de sua própria casa, por meio de instrumentos eletrônicos com acesso à internet, como computadores, notebooks e smartphones.

Segundo Alice Monteiro de Barros¹, a origem do termo teletrabalho advém do grego, onde “tele” significa distância, repetindo-se tal etimologia nas diferentes terminologias desta forma de labor ao redor do globo. Conforme o entendimento, da autora², teletrabalho é aquele “realizado no domicílio do trabalhador, em centro satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público”.

Com o advento da globalização e constante evolução da internet e outras tecnologias é possível que um trabalhador preste seu labor para empresas de outros municípios, estados e até mesmo países, tendo em vista que a presença física não se faz necessária e que o ambiente virtual é suficiente para as interações entre empregado e empregador, designação de tarefas, realização de reuniões, cumprimento de metas e outras atividades.

Ademais, pontua Sérgio Pinto Martins³ que:

O teletrabalho pode ser esporádico, em que é realizado alguns dias por mês e não todos os dias fora da sede da empresa e mediante conexão virtual com ela. Pode ser realizado apenas fora da empresa. Pode ser misto, em que parte do tempo é feito na empresa e parte em local distante da empresa, como pode ocorrer com vendedores, que vêm para a empresa apenas quando haja necessidade de reuniões presenciais

¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006, p. 303.

² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 213.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 39. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 106

Na legislação brasileira, o conceito de teletrabalho passou a ser tratado expressamente após a reforma trabalhista de 2017. Antes disso, o artigo 6º da CLT (redação dada pela Lei 12.551/2011) já equiparava o trabalho à distância e o trabalho no domicílio ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador, não realizando distinções quanto ao local da prestação de serviço. A reforma ocorrida em 2017 (Lei nº 13.467/2017) incluiu no CLT o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho” que engloba do art. 75-A ao 75-E, regulando-o expressamente. Deste modo, o artigo 75-B da CLT passou a estabelecer que “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”, excluindo-se dessa definição o denominado “trabalho externo”. Assim, consignou-se ainda que, mesmo que o empregado ocasionalmente compareça à empresa para atividades específicas, permanece no regime de teletrabalho.

Nota-se, portanto, que as definições abarcadas pelos doutrinadores em suas obras coadunam com o que foi imposto pela lei após a promulgação do diploma normativo nº 13.467/2017, não havendo divergência considerável entre os operadores do direito quanto à caracterização do teletrabalho, não sendo também uma tarefa difícil identificar quando o teletrabalho está sendo praticado.

Entretanto, tais pontos, apesar de necessários e fundamentais à contextualização desta pesquisa, não são os de maior relevância, sendo os tais os que versam acerca das dificuldades e consequências advindas com a massiva implantação do teletrabalho em nossa sociedade, os quais analisaremos mais adiante.

2.2 Contextualização acerca do surgimento do teletrabalho

Com o advento da Primeira Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra no século XVII, em razão do surgimento das máquinas a vapor, e com a efetiva implementação do capitalismo, os trabalhadores, que antes laboravam nos campos, passaram a prestar seus serviços nas fábricas e indústrias e “aos olhos” dos patrões, sendo sempre supervisionados para garantir a maior eficiência e produtividade. Assim, houve um intenso êxodo rural e adensamento urbano que culminaram em condições de trabalho precárias, com várias consequências

sociais⁴. Por tais motivos, ainda não constam desse período relatos satisfatórios da realização de trabalho fora das dependências do empregador.

Contudo, há de se comentar que, nesse período, consolidou-se o surgimento da classe operária, impulsionada pela crescente necessidade das indústrias de mão de obra para as linhas de produção. Homens, mulheres e até crianças eram recrutados sem qualquer garantia de emprego, remuneração adequada, segurança ou condições mínimas de saúde, submetiam-se a jornadas que podiam alcançar 16 horas diárias, com apenas breves intervalos, muitas vezes limitados a 30 minutos para o almoço, e, caso não resistissem ao ritmo exaustivo imposto, eram prontamente substituídos por outros trabalhadores, conforme aponta Sabrina Coelho⁵.

Além disso, dados apontam que o número de horas de labor saltou de 2,5 mil para 3,5 mil do período pré-industrial para o período das revoluções industriais, de acordo Sadi Dal Rosso⁶. Tais dados tornam notória a constante exploração pela qual os trabalhadores eram submetidos, trabalhando em situações precárias sem qualquer tipo de fiscalização ou legislação que os salvaguardassem dos abusos cometidos pelos empregadores.

Maria Stella Bresciani⁷, em seu livro “Londres e Paris no século XIX: o espetáculo da pobreza”, discorre acerca da situação dos trabalhadores à época e dos abusos suportados, mencionando que:

[...]a repetição continuada das mesmas tarefas impostas pela máquina leva o trabalhador superexplorado por uma jornada de trabalho muito longa a viver sob o imperativo de determinações exteriores a ele. Afastado de qualquer atividade do pensamento, esses homens perdem exatamente aquilo que são diferenciados seres irracionais. No fim do percurso, encontramos homens reduzidos a meros seres instintivos[...]

⁴ FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, jul. 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i7.1759.

⁵ SILVA, Sabrina Coelho Tomaz da. As revoluções industriais e o impacto no direito do trabalho. JusBrasil, 16 nov. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/as-revolucoes-industriais-e-o-impacto-no-direito-do-trabalho/2047870588>

. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁶DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. Ciência & Cultura, v. 58, n. 4, p. 31-34, out./dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016

. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁷ BRESCIANI, M.S.M. Londres e Paris no século XIX: o espetáculo da pobreza. 8.ed. São Paulo: Ed.Brasiliense, 1994. p.61

Ainda de acordo com Vólia Bomfim Cassar⁸, em decorrência da mecanização do trabalho, “qualquer “operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata”, bem como o poder de barganha dos trabalhadores tornou-se estreito. Havia, portanto, a prevalência da exploração da classe trabalhadora, em observância aos interesses dos empregadores, sem a intervenção estatal. Sobre este cenário, Vólia assinalou:

Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.

Avançando no tempo, segundo Fincato e Cracco⁹, o conceito originário de teletrabalho remonta às primeiras inovações em comunicações remotas. No início da década de 1790 o cientista e pesquisador, Chappe criou um projeto de comunicação visual, realizando sua primeira experiência pública de comunicação à distância. O sistema era baseado em pêndulos de relógios e configurava-se pela instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas, pelas quais se poderiam transmitir mensagens, entre elas ordens de serviços e orientações de tarefas. Dessa forma, entendendo-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento geográfico, está, portanto, presente um dos caracterizadores do teletrabalho. Tal tecnologia foi denominada de Telégrafo óptico e trouxe mudanças à organização e ao modo operacional do trabalho à época.

Assim, surgia, no uso do telégrafo¹⁰, a primeira tecnologia de comunicação que levava o trabalho ao trabalhador, resultando em um nascimento embrionário do teletrabalho.

Já no século XX, houve um marco moderno no conceito de teletrabalho.

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. Imprensa: São Paulo, Método, 2017. pp. 11-15

⁹ FINCATO, Denise P.; CRACCO NETO, Heitor B. Teletrabalho: de Chappe a Nilles. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 30, n. 358, p. 52–66, out. 2013.

¹⁰ Claude Chape: abade, engenheiro e inventor francês, nascido na cidade de Brûlon. De uma típica e rica família da nobreza francesa, chegou a enveredar pela vida religiosa, mas foi atingido pela revolução e pela instabilidade financeira por esta gerada. Mais por necessidade que por vocação, juntou-se a seus quatro irmãos, todos então igualmente desempregados: pretendiam dar novos rumos às suas vidas e, como efeito colateral de sua atuação, deram também novos rumos à engenharia e ao mundo do trabalho. Sobre a biografia e obra de Chappe, ver mais em: <http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/portail.html>

Estudos da década de 1950 sobre cibernética, iniciados por Norbert Wiener, enfatizaram que a informação poderia ser transportada sem necessidade de deslocamento físico do trabalhador. Assim, nos anos 1970, em meio à crise do petróleo e à busca por soluções para o congestionamento urbano, o engenheiro aeroespacial Jack M. Nilles introduziu formalmente e pela primeira vez o termo telecommuting¹¹.

Neste sentido, ainda em 1973, Nilles cunhou o termo “telework” em pesquisas sobre o transporte urbano e em 1976 publicou seu livro “The Telecommunications-Transportation Tradeoff”, questionando se as tecnologias de comunicação poderiam substituir parte do tráfego de trabalhadores¹². Nilles definiu o teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados ao trabalho pelo uso de tecnologias da informação”. Em suas palavras, o teletrabalho era visto como a possibilidade de “enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”¹³.

Assim, a noção da substituição do deslocamento físico por meios telemáticos se tornou o alicerce do conceito moderno de teletrabalho, contribuindo grandemente para os enormes avanços que sofreria o teletrabalho com a chegada da globalização.

2.3 Globalização e a consolidação do teletrabalho

A partir das últimas décadas do século XX, a globalização econômica e o avanço das tecnologias romperam barreiras físicas e aceleraram mudanças nas relações de trabalho. Conforme observado por Marques e Pinto¹⁴, o mundo do trabalho sofreu “grandes impactos com a globalização e a revolução tecnológica”.

A competição global e a integração de mercados obrigaram as empresas a reestruturarem suas operações em busca de maior eficiência e flexibilidade. Nesse processo de reestruturação produtiva, vinculado à globalização, o teletrabalho

¹¹ SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. *Teletrabalho: desafios e perspectivas*. RAUSP – Revista de Administração, v. 12, n. 33, p. 40, abr./jun. 2005.

¹² NILLES, Jack M. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. New York: Wiley, 1976.

¹³ SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. *Teletrabalho: desafios e perspectivas*. RAUSP – Revista de Administração, v. 12, n. 33, p. 42, abr./jun. 2005

¹⁴ MARQUES, C. M.; PINTO, L. B. F. Globalização e a influência nas relações laborais: o teletrabalho e a Lei 13.467 de 2017. Revista UNIFESO – Caderno de Direito, v. 3, n. 1, p. 39-53, 2021.

emergiu como uma importante forma de prestação de serviços que acompanha as transformações sociais e permite maior produtividade com custos reduzidos. Em suma, a globalização destruiu antigos limites geográficos no trabalho, exigindo adaptações legais e organizacionais para acolher práticas remotas.

O desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) foi fundamental para viabilizar o trabalho remoto. O telefone, o computador pessoal, o acesso à internet e as plataformas de comunicação (e-mail, videoconferência, aplicativos, etc.) criaram condições para que tarefas antes restritas ao escritório pudessem ser executadas de casa ou em outros locais afastados da empresa. O artigo “O impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador em contexto covid-19: uma scoping review”¹⁵ destaca que, na “sociedade da informação”, a rápida evolução das TIC quebrou fronteiras espaço-temporais até então estabelecidas, tornando possível expandir a atuação profissional além do local físico da empresa.

Neste sentido, quando a Internet se popularizou na década de 1990, o teletrabalho foi fortemente impulsionado: profissionais puderam trabalhar de modo remoto de forma mais autônoma, representando uma espécie de “libertação laboral” em relação aos modelos tradicionais de trabalho centralizado. Em outras palavras, a emergência da Internet e das redes digitais promoveu uma ruptura nos modelos hierárquicos e espaciais do trabalho, possibilitando rotinas flexíveis e continuadas a partir de qualquer lugar.

Os primeiros casos de adoção do teletrabalho ilustram esse movimento. No Brasil, empresas de diversos setores pioneiramente experimentaram o teletrabalho já nos anos 2000. Por exemplo, a Shell Brasil implementou um programa de teletrabalho ainda em 2000¹⁶, como parte de uma iniciativa global, sendo considerada uma das primeiras grandes empresas nacionais a adotar esse modelo. Na sequência, outras empresas brasileiras passaram a adotar políticas

¹⁵ Mandim, A. R. F.; Malta, L. M. D.; Torres, R. M. G. da S. “O impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador em contexto COVID-19: uma scoping review”. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, n. 32, 2024. Disponível em: https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602024000200077&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 3 nov. 2025.

¹⁶ BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 8, n. 1, art. 5, p. 71-91, 2010.

semelhantes. A Ticket, atuante no setor de benefícios, implementou o teletrabalho em suas equipes de vendas e registrou expressivos aumentos de produtividade. Entre as multinacionais, destaca-se a IBM, que desde 2005 já empregava o regime remoto no Brasil, tornando-se referência no uso de tecnologias digitais para organização do trabalho. No cenário internacional, a British Telecom, do Reino Unido, figurou entre as pioneiras na adoção do teletrabalho, desenvolvendo estudos sobre seus impactos já no início dos anos 2000. Em todos esses exemplos, observa-se que organizações com maior estrutura tecnológica foram as primeiras a incorporar o modelo remoto, utilizando-o para expandir mercados, reduzir custos operacionais e reter profissionais qualificados, influenciando práticas de diversos outros setores.

Ademais, as relações econômicas globais contribuíram para a difusão do trabalho remoto. A integração de mercados internacionais aumentou a necessidade de colaboração a distância entre países e regiões. Em um contexto de competição mundial, empresas multinacionais estenderam suas atividades além das sedes tradicionais, demandando arranjos flexíveis de trabalho remoto para atender clientes e cadeias produtivas.

Segundo estudos recentes¹⁷, a reestruturação produtiva impulsionada pela globalização intensificou essa tendência: o teletrabalho passou a ser encarado como instrumento importante para aumentar a produtividade e flexibilizar o trabalho frente à pressão competitiva global. Em 2020, por exemplo, estimou-se que apenas no Brasil mais de 8 milhões de pessoas (cerca de 11% dos trabalhadores) executavam suas funções remotamente, conforme análise realizada pela IPEA¹⁸, um reflexo do alinhamento do país às dinâmicas globalizadas.

Em síntese, a expansão dos mercados e das tecnologias globais, a busca das empresas por redução de custos e a aprovação por parte dos trabalhadores convergiu para fazer do teletrabalho não apenas uma alternativa possível, mas

¹⁷ CHANG, Kerilin Laine Andrade; CORTELETTI, Roseli de Fátima. *O teletrabalho e seus impactos nas condições de trabalho de profissionais de software na Paraíba*. Trabalho apresentado no **22º Congresso Brasileiro de Sociologia**, USP, São Paulo, 15–18 jul. 2025. GT13: Saúde Mental, Tecnologias e Trabalho.

¹⁸ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. *11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil*. Portal Ipea, 15 jul. 2021. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=38263. Acesso em: 3 dez. 2025.

uma modalidade disseminada em empresas no Brasil e no mundo, exigindo-se, contudo, devida adequação por parte das legislações e dos órgãos fiscalizadores de forma a evitar que a adoção do teletrabalho se torne motivo para o cometimento de ilícitos por parte dos empregadores.

2.4 O súbito crescimento do teletrabalho no período pandêmico.

No final do ano de 2019 e início do ano de 2020 eclodiu pelo mundo a pandemia do vírus SARS-CoV-2, tendo os primeiros casos sido constatados em Wuhan, na China. Rapidamente a doença se espalhou por todos os países do globo, acarretando severas consequências sanitárias, sociais, econômicas e também à saúde física e mental da população.

Tendo em vista o elevado grau de contágio da doença e o rápido crescimento no número de mortos, governos de todo o mundo foram obrigados a impor providências como forma de tentar diminuir a propagação da doença, o que também ocorreu no Brasil.

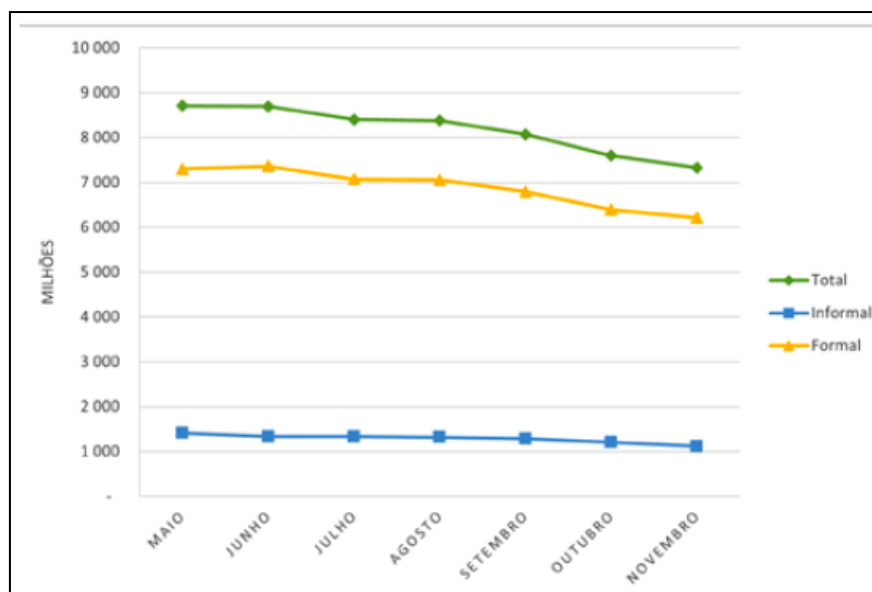
Por meio da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020¹⁹, que dispôs acerca de medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública do coronavírus, determinou-se a realização de isolamento social e de quarentena, além do uso de máscaras e diversas outras ações na tentativa de conter o avanço da COVID.

Deste modo, diversos setores econômicos e empresariais foram proibidos de funcionar, em razão do regime de quarentena, podendo continuar em funcionamento apenas os serviços considerados “essenciais” para a população. Assim, o isolamento social não mais permitiu o deslocamento dos trabalhadores de suas casas aos postos de trabalho, sendo urgente, à época, que alguma solução fosse tomada para que a população continuasse a trabalhar e para que as empresas não viessem a encerrar suas atividades.

Neste sentido, a solução encontrada pelas empresas foi a instituição do

¹⁹ Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Publicada no D.O.U., Seção 1, 07 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. (Acesso em: 25 nov. 2025).

teletrabalho até a resolução da situação. De acordo com estudos²⁰, a maioria dos trabalhadores experimentou o teletrabalho pela primeira vez nessa situação. O número de pessoas ocupadas e não afastadas do trabalho que trabalhavam de forma remota na primeira semana de maio de 2020 era de 8,5 milhões, passando por um pico - que não se sustentou- de 8,9 milhões de pessoas na primeira semana de junho. Na segunda semana de julho do mesmo ano, o número de pessoas ocupadas que trabalhavam de forma remota caiu para 8,2 milhões. A redução observada possivelmente refletiu, com a flexibilização das medidas de distanciamento social, o retorno de parte dessas pessoas aos seus locais de trabalho. A média é decrescente, chegando a 7,3 milhões em novembro de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística²¹. Tais dados podem ser representados pelo gráfico abaixo:



Por fim, é possível concluir que, nesse contexto emergencial de transferência abrupta de milhares de trabalhadores para um diferente regime sem qualquer espécie de preparo ou especialização, surgiram diversas consequências ainda não ponderadas aos colaboradores, as quais devem ser reguladas acertadamente por meio de uma legislação moderna, robusta e socialmente

²⁰ ANTUNES, Evelise Dias; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; SANTOS, Marta; FISCHER, Frida Marina. A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. *Saúde & Sociedade*, v. 32, n. 3, e220075pt, 2023. DOI: 10.1590/S0104-12902023220075pt. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220075pt>. Acesso em: 25 nov. 2025.

²¹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19 Julho/2020. Resultado mensal. Rio de Janeiro, 2020a. Disponível em: Acesso em: 11 dez 2025.

adequada, que confira obrigações mas também preveja direitos, de modo a evitar o cometimento de abusos e zelar pelo bem-estar da classe trabalhadora.

3. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943²², conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sistematizou e positivou os direitos trabalhistas no Brasil, estabelecendo um amplo conjunto de garantias e obrigações. Contudo, sua redação original não contemplava ainda qualquer referência ao teletrabalho.

Dessa forma, é possível observar que a incorporação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro não ocorreu inicialmente por meio da legislação, mas sim pela prática social. Antes mesmo de existir regulamentação específica, trabalhadores já desempenhavam suas atividades parcial ou integralmente por meio de recursos tecnológicos conectados à internet, fenômeno que antecedeu a atuação do legislador.

Conforme estudo desenvolvido por Isabelli Gravatá²³, o teletrabalho teria sido formalmente introduzido no país durante o evento “Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”, realizado em 20 de agosto de 1997. A autora também destaca outros marcos relevantes: (a) a criação, em 1999, do grupo de excelência “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho”, no âmbito do Conselho Regional de Administração de São Paulo, destinado à difusão de informações e à promoção de debates e seminários sobre o tema; e (b) a instituição, no mesmo ano, da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.

No que se refere à adoção dessa modalidade pelo poder público, registra-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi o primeiro órgão do Judiciário a implementar o teletrabalho, inicialmente em 2012, como projeto-piloto, consolidando sua utilização em 2013. Conforme informações disponibilizadas no portal oficial do Tribunal²⁴, o projeto foi desenvolvido a partir de pesquisas em instituições públicas e privadas, com o objetivo de modernizar a gestão de pessoas e alinhar-se às transformações do mercado de trabalho.

²² Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. D.O.U., 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. (Acesso em: 25 nov. 2025).

²³ GRAVATÁ, Isabelli. O Teletrabalho, o meio ambiente do trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. In: MIESSA, Élisson; Correia, Henrique (org.). *Reforma Trabalhista e seus impactos*. SALVADOR: JusPODIVUM, 2017. p. 240

²⁴ Informações disponíveis em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 03 nov. 2025.

3.1 Lei n. 12.551, de 2011

A publicação da Lei nº 12.551²⁵, em 16 de dezembro de 2011, representou o primeiro avanço legislativo brasileiro direcionado especificamente ao trabalho realizado a distância. Essa norma modificou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela exercida presencialmente.

Antes da alteração legislativa, o dispositivo previa apenas que não havia distinção entre o trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado, desde que configurada a relação de emprego.

Com a nova redação, o art. 6º passou a abranger expressamente o trabalho realizado a distância, e seu parágrafo único estabeleceu que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equivalem, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos. Vejamos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Essa mudança inseriu, ainda que de forma incipiente, uma proteção normativa ao trabalhador remoto, ao reconhecer que a subordinação pode manifestar-se por instrumentos tecnológicos e não apenas por interação presencial.

A justificativa do Projeto de Lei nº 3.129/2004²⁶, que deu origem à Lei nº 12.551/2011, evidencia a preocupação com as transformações tecnológicas e suas repercussões no mundo do trabalho. O texto destaca que a inovação tecnológica altera as formas de comando e supervisão, permitindo que trabalhadores executem suas atividades sem contato direto com o empregador, mas ainda submetidos à

²⁵ BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

²⁶ Informações acerca do Projeto de Lei 3129/2004 disponíveis em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>. Acesso em: 03 nov. 2025.

subordinação jurídica mediada por meios telemáticos. Veja-se:

“A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, (sic) ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.”

A entrada em vigor da Lei nº 12.551/2011 levou o Tribunal Superior do Trabalho a revisar a Súmula nº 428²⁷. Antes da alteração, o verbete dispunha que o simples uso de aparelhos de comunicação, como bip, pager ou telefone celular, não caracterizava o regime de sobreaviso, por não implicar a permanência do empregado em sua residência aguardando convocação.

Em 14 de setembro de 2012, porém, a súmula foi reformulada. A nova redação passou a prever que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados não caracteriza, por si só, o sobreaviso; todavia, considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância, submetido a controle patronal por tais meios, permaneça de plantão, aguardando eventual convocação durante o período destinado ao descanso. Conforme abaixo:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A modificação ampliou o entendimento do sobreaviso, desvinculando-o da exigência de permanência do empregado em sua residência e reconhecendo que o controle a distância, viabilizado por tecnologias telemáticas, também pode gerar

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 428 do TST. SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 25 nov. 2025.

restrição ao tempo livre. Tal alteração reforça a conexão entre o teletrabalho e o regime de disponibilidade, demonstrando que o avanço tecnológico alterou as fronteiras tradicionais do controle patronal.

Nesse sentido, Mariana Candini Bastos²⁸ observa que a nova redação da Súmula nº 428 se adequa ao cenário contemporâneo, tecendo o seguinte comentário:

Assim, a nova redação da Súmula 428, atenta à nova realidade, não condiz mais com a restrição de liberdade de locomoção que se exigia para a configuração do regime de sobreaviso em tempos passados.

Ora, a Lei 12.551/2011 prescreve que não se distinguirá o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, se presentes os pressupostos da relação de emprego. É bastante razoável, ou melhor, coerente, que a jurisprudência, no caso através da Súmula 428, assim, conceda a mesma liberdade de locomoção ao empregado em regime de plantão ou equivalente.

Mas o cerne da questão – a relação intrínseca entre a Lei 12.551/2011 e a Súmula 428, do TST – além da de causalidade, porque recorde-se, foi em razão daquela que esta foi alterada – é a continência, na medida em que, se para o teletrabalho, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego, é indiferente o local onde o trabalho é realizado, com bastante razão, este aspecto não deve interferir também para a caracterização do regime de sobreaviso, ressaltando-se, mais uma vez, que o avanço tecnológico não impinge ao empregado manter-se preso ao seu domicílio, bastando que esteja disponível para receber ordens do empregador

Por fim, embora a Lei nº 12.551/2011 tenha representado marco relevante na adaptação da legislação trabalhista às novas formas de prestação de serviços, sua abordagem foi limitada, não configurando ainda a plena regulamentação do teletrabalho no Brasil. Tal posituação somente se concretizou com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que, de tão robusta, passou a ser conhecida como “reforma trabalhista”.

3.2 Reforma trabalhista, Lei 13.467/2017

Com os constantes avanços das tecnologias de informação e comunicação e atualização dos meios de produção, em meados de 2016 surgiu, no cenário político brasileiro, a necessidade de modernização das leis trabalhistas, redução da informalidade, estímulo à empregabilidade e promoção da segurança jurídica

²⁸ BASTOS, Mariana Candini. *A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) — Escola de Direito, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

nas relações de trabalho²⁹.

Foi nesse contexto de significativas mudanças que o Projeto de Lei nº 6.787/2016³⁰ foi apresentado. Inicialmente, este era conciso, não buscava grandes alterações e continha apenas treze itens, com o intuito de modificar apenas normas de multas administrativas, representação dos trabalhadores no âmbito das empresas, de afirmar a supremacia das normas negociadas sobre as leis e mudar as regras com relação ao trabalho em tempo parcial.

No entanto, durante a tramitação no Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 tornou-se o Projeto de Lei nº 38/2017³¹ no Senado e, aos poucos, passou a abranger uma série de novas regras e modificações na CLT, que ultrapassavam o âmbito do projeto original, alterando mais de 100 artigos, legislando, finalmente, acerca do teletrabalho e passando a ser chamada, portanto, de reforma trabalhista, tão necessária, estudada e debatida nos dias atuais.

Assim, com a promulgação da Lei nº 13.467³² em 13 de julho de 2017, positivou-se o teletrabalho de forma expressa. Foram acrescentados os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, dedicados a este tema. Além disso, alterou-se o artigo 62, para inserir mais um inciso neste, contemplando a hipótese do teletrabalho. Também foi incluído na CLT o artigo 611-A, cujo inciso VIII, menciona o teletrabalho.

O artigo 75-A dispõe apenas que: “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”³³

²⁹ OLIVEIRA, Joanne Doza da Costa; LISBOA, Claudia Maria Nobre. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS E SEUS EFEITOS DIANTE DE UMA PERSPECTIVA SOCIAL E JURÍDICA. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 11, n. 6, p. 3636–3651, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i6.19276. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19276>. Acesso em: 29 dez. 2025.

³⁰ BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787/2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/PL/2016/pl-6787-16.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

³¹ BRASIL. Senado Federal. Matéria nº 129049. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/matéria/129049>. Acesso em: 3 dez. 2025.

³² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

³³ 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 outras leis, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, n. 134, Seção 1, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Já o artigo 75-B traz a definição de teletrabalho dada pelo legislador. O texto legal afirma que o teletrabalho se caracteriza pela prestação de serviços preponderantemente fora do estabelecimento empresarial, de modo que o trabalho presencial que pode acontecer em alguns dias ou o comparecimento eventual às dependências do empregador, não descaracteriza o teletrabalho. Vejamos:

Art. 75-B. 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 se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Percebe-se, portanto, que o legislador deixa evidente que o teletrabalho constitui uma modalidade de prestação de serviços inserida no próprio contrato de emprego. Não se trata de contrato atípico, mas de uma forma específica de execução da relação empregatícia, na qual subsiste o elemento essencial da subordinação. A particularidade está no fato de que essa subordinação se manifesta à distância, mediante instrumentos tecnológicos que permitem ao empregador dirigir e fiscalizar o trabalho realizado fora de seu estabelecimento. É justamente essa dinâmica de controle remoto que inaugura parte das discussões que serão desenvolvidas ao longo deste estudo.

Em sentido diverso, Manoel Carlos Toledo Filho³⁴ aponta a possível ocorrência de uma situação de aparente ausência de vigilância ou de controle:

O trabalho a domicílio caracteriza-se, dentre outros atributos, por, supostamente dispensando uma vigilância, controle ou proximidade do empregador, focar no resultado ou no produto da atividade a ser realizada pelo empregado.

Entretanto, como já foi destacado, a vigilância e o controle irão subsistir, apenas passam a ser exercidos por meios não convencionais.

O art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho impõe que a modalidade de teletrabalho seja expressamente prevista no contrato individual de trabalho, o

. Acesso em: 3 nov. 2025.

³⁴ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul./set. 2017. p. 179

qual deverá especificar as atividades a serem desempenhadas pelo empregado. Os parágrafos do dispositivo regulam, por sua vez, a necessidade, ou não, de anuência do trabalhador tanto para a adoção do regime de teletrabalho quanto para sua reversão ao trabalho presencial, disciplinando as condições formais dessas alterações contratuais. Veja-se:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Verifica-se então que, desde o início do contrato, há de constar a prestação de serviços em modalidade de teletrabalho e que se este tiver iniciado em modalidade presencial, só pode ser alterada para teletrabalho por acordo entre o obreiro e o empregador. Por outro lado, caso o empregador queira que o empregado em regime de teletrabalho retorne a trabalhar presencialmente poderá determinar unilateralmente, de modo que o trabalhador não poderá negar voltar a trabalhar nas dependências da empresa.

No que se refere à responsabilidade pelas despesas decorrentes do teletrabalho, como os custos com equipamentos tecnológicos, com a infraestrutura necessária ao desempenho das atividades e demais gastos correlatos, a CLT passou a prever a seguinte disciplina:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Percebe-se que a redação do art. 75-D admite a possibilidade de que a responsabilidade por custos relacionados ao teletrabalho seja disciplinada em contrato. Contudo, tal previsão não autoriza, nem deve ser interpretada como norma que permita a transferência integral dessas despesas para o empregado,

uma vez que quem deve arcar com os custos da atividade empresária e seus riscos é o empregador.

Nessa linha crítica, Juliana Teixeira Esteves e Carlo Consentino Filho³⁵ apontam que a formulação do dispositivo poderia, na prática, abrir espaço para a atribuição indevida de encargos ao teletrabalhador. Observe-se:

O art. 75-D retira a obrigação do empresário em fornecer as ferramentas de trabalho ao seu empregado. Poder-se-á indicar, no Contrato de Trabalho, a “responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho”. Não é preciso muito esforço intelectual para imaginar sobre quem recairá o ônus pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu próprio trabalho. O encargo certamente recairá sobre o lado mais fraco da relação, o do empregado.

Trata-se de uma descarada transferência de custos e os riscos inerentes à atividade econômica ao empregado, sem que, no entanto, o empregado participe do lucro.

Revela-se mais adequada, portanto, como já mencionado, a interpretação segundo a qual o empregado não pode, em nenhuma circunstância, assumir integralmente os custos inerentes ao teletrabalho. Isso porque o art. 75-D deve ser analisado em conjunto com o art. 2º da CLT, que consagra que cabe ao empregador suportar os riscos da atividade econômica.

Muito antes da reforma trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho já havia enfrentado discussões acerca da natureza jurídica dos gastos relacionados ao teletrabalho, tendo firmado entendimento no sentido de que as despesas necessárias à execução do trabalho remoto, incluindo o fornecimento de equipamentos pelo empregador, não integram o salário do empregado. Consignou-se que tais valores possuem caráter meramente instrumental, destinando-se a viabilizar a prestação dos serviços, e, por isso, assumem natureza indenizatória³⁶. O Tribunal também ressaltou que eventual reembolso de gastos

³⁵ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017. p. 385-400. p. 399.

³⁶ “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERRUPTAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação

peçoais e residenciais decorrentes do home office apenas é admissível quando demonstrado que tais despesas foram efetivamente realizadas para possibilitar o cumprimento das obrigações contratuais, entendimento este que foi justo e alinhado aos deveres do empregador e obrigações do empregado.

O art. 75-E, por sua vez, aborda a temática relacionada ao meio ambiente de trabalho no contexto do teletrabalho. O dispositivo impõe ao empregador o dever de orientar o empregado acerca das medidas de prevenção necessárias para reduzir riscos e evitar doenças ou acidentes laborais. Nesses termos, estabelece:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Em regra, o empregador assume um conjunto amplo de obrigações relativas ao meio ambiente de trabalho, o que, conjugando-se com o disposto no art. 157 da CLT, determina que o empregador não deve se limitar a instruir os empregados, mas deve cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e

na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido". BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). AIRR. 62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 16 abr. 2010. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=62141&digitoTst=19&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0011&submit=Consultar>.

Acesso em: 25 nov. 2025.

medicina do trabalho, adotar medidas determinadas pelos órgãos competentes, facilitar a fiscalização pelas autoridades competentes e fornecer equipamentos ergonomicamente adequados, entre outras providências, deveres estes que devem ser cumpridos tanto para os trabalhadores que trabalham presencialmente quanto para aqueles que prestam seus serviços por teletrabalho.

À primeira vista, o art. 75-E aparenta reduzir esse rol de responsabilidades, concentrando-se essencialmente no dever de orientação ao teletrabalhador, solução que suscita questionamentos sobre sua adequação e suficiência para tutelar a saúde e a segurança no trabalho remoto. Contudo, é certo que os dispositivos da CLT presentes “Capítulo V - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO” se aplicam também aos teletrabalhadores, não havendo qualquer menção da exclusão destes dos mandamentos de tais artigos.

Prosseguindo-se, cabe lembrar que, com a Lei n. 13.467/2017, o art. 62 da CLT foi alterado pela inserção do inciso III, a seguir apresenta-se sua nova redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)

Diferentemente da situação observada anteriormente, o dispositivo transcrito supra reúne as situações excluídas do capítulo da CLT relativo à duração do trabalho. É precisamente nesse ponto que se concentra uma das discussões mais controvertidas acerca do teletrabalho, e também importante para este estudo, tendo em vista que será especificamente abordada no próximo capítulo, pois a alteração promovida pela reforma trabalhista incide diretamente sobre a possibilidade, ou impossibilidade, de controle da jornada nessa modalidade, muito embora tenham havido outras mudanças que ainda serão tratadas neste estudo.

A inclusão do teletrabalho no art. 62, III, da CLT levou à sua exclusão, em

tese, do regime geral de controle de jornada. Contudo, essa previsão não pode ser interpretada de forma absoluta, como se o empregador estivesse automaticamente dispensado de monitorar o horário de trabalho em qualquer situação e como se fosse permitido o trabalhador laborar em jornadas extensas e superiores à legal sem qualquer tipo de contraprestação ou compensação. Outrossim, a prática jurisprudencial demonstra que a simples inserção do empregado nas hipóteses do art. 62 não impede, por si só, o reconhecimento judicial da jornada quando houver elementos que revelem a possibilidade de fiscalização.

A análise jurisprudencial³⁷ anterior à pandemia de Covid-19, período no qual o teletrabalho ainda era pouco difundido pelas empresas brasileiras, tradicionalmente inclinadas ao trabalho presencial, como anteriormente demonstrado, já evidencia essa tendência. Embora ainda escassas as decisões especificamente voltadas ao teletrabalho, os julgados relativos aos incisos I e II do art. 62 revelam que o Poder Judiciário, em diversas ocasiões, afastou a aplicação das exceções ao controle de jornada quando identificou mecanismos de fiscalização direta ou indireta.

³⁷ “I - AGRADO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40/TST. TRABALHO EXTERNO. CELULAR CORPORATIVO. CONTROLE INDIRETO DA JORNADA. COMPATIBILIDADE. Ante a possível violação do artigo 62, I, da CLT, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40/TST. TRABALHO EXTERNO. CELULAR CORPORATIVO. CONTROLE INDIRETO DA JORNADA. COMPATIBILIDADE. O Tribunal Regional reformou a sentença e excluiu da condenação o pagamento de horas extras e do intervalo intrajornada, sob o fundamento de que o reclamante se enquadrava na exceção do art. 62, I, da CLT, esclarecendo que o fato de portar celular corporativo, por si só, não revela controle do horário de trabalho. De fato, ao trabalhador externo se atribui uma presunção relativa de que não é possível o controle de sua jornada. No entanto, tal presunção pode ser afastada por prova em contrário. No caso, é incontroverso (em razão de ausência de impugnação específica) que o reclamante utilizava celular corporativo na execução de suas atividades externas, bem como que o aparelho para dar baixa nas visitas realizadas aos clientes diretamente no sistema da empresa. Cumpre observar que a inserção de smartphones na dinâmica da organização do trabalho é indiscutível avanço que decorre do desenvolvimento global na última década, com reflexos na tanto na qualidade da execução quanto no controle das tarefas do empregado. Neste contexto, verifica-se o controle indireto de horário pelo empregador apto a afastar o enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. A parte recorrente não indicou o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). No caso, não há qualquer transcrição/indicação da fundamentação que pretende prequestionar quanto aos temas debatidos no recurso de revista. Conforme entende esta Corte Superior, tal indicação constitui encargo do recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Recurso de revista não conhecido”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). RR 392-53.2014.5.02.0038. Relator: Maria Helena Mallmann, 13 nov. 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=392&digitoTst=53&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 26 nov. 2025.

Esse entendimento sinaliza que a exclusão do teletrabalho do regime de jornada não pode ser interpretada como um salvo-conduto irrestrito ao empregador. A simples condição de trabalho remoto não afasta, automaticamente, a potencialidade de controle.

Nessa linha, Raphael Miziara³⁸ sistematiza três hipóteses que afastariam a exceção do art. 62, III e imporiam o controle de jornada ao teletrabalhador: (i) existência de mecanismos diretos de fiscalização, como log in e log off, sistemas informatizados ou vigilância por câmeras; (ii) controle indireto decorrente da própria dinâmica da prestação de serviços; e (iii) controle praeter intencional, situação em que instrumentos instalados para outro fim, como câmeras externas destinadas à segurança, acabam permitindo, ainda que de modo reflexo, o acompanhamento das atividades do funcionário.

Por fim, é imprescindível mencionar o art. 611-A, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, que estabelece matérias as quais a regulamentação por convenção ou acordo coletivo prevalecerá sobre a legislação. Entre essas hipóteses está, expressamente, o teletrabalho, referido no inciso VIII, ao lado do regime de sobreaviso e do trabalho intermitente. Essa previsão confere grande relevância à negociação coletiva no tratamento jurídico do teletrabalho, na medida em que atribui primazia às normas pactuadas coletivamente. Todavia, tal valorização da autonomia coletiva também apresenta riscos, especialmente no sentido de possibilitar acordos que, em vez de ampliar garantias, possam resultar na redução de direitos do teletrabalhador, movimento que contraria a finalidade histórica das negociações coletivas.

3.3 O avanço da regulamentação no período pandêmico.

Conforme já analisado anteriormente neste estudo, em 2020, o Brasil passou a enfrentar um cenário de extrema gravidade em razão da pandemia de Covid-19, doença infecciosa provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2. O primeiro caso confirmado em território nacional foi registrado em 26 de fevereiro daquele ano, e, a partir de então, o número de contaminações cresceu de forma acelerada, ocasionando internações, óbitos e um ambiente generalizado de apreensão e

³⁸ MIZIARA, Raphael. A Reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, v. 189, p. 61- 80, maio 2018.

incerteza.

Diante da elevada transmissibilidade do vírus, a principal recomendação da Organização Mundial da Saúde passou a ser o distanciamento social. Nesse contexto, foi editada a Lei nº 13.979/2020³⁹, que, entre outras providências, definiu as medidas de isolamento e quarentena, previstas em seu art. 2º, e estabeleceu um conjunto de ações voltadas ao enfrentamento da emergência de saúde pública, determinadas pelo art. 3º, incluindo investigação epidemiológica, medidas de restrição, e, posteriormente, pela Lei nº 14.019/2020⁴⁰, o uso obrigatório de máscaras.

Os impactos da pandemia foram profundos e multifacetados, impossíveis de serem esgotados nesta pesquisa. Contudo, o fenômeno não pode ser ignorado, especialmente porque o teletrabalho se tornou instrumento fundamental para assegurar a continuidade das atividades econômicas em um contexto que exigia afastamento físico.

Pouco após a confirmação do primeiro caso de Covid-19 no país, foi editado o Decreto Legislativo nº 6/2020⁴¹, que reconheceu, para fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101/2000⁴² o estado de calamidade pública. O decreto estabeleceu que tal situação excepcional perduraria até 31 de dezembro de 2020. Esse reconhecimento é relevante porque serviu de base para a adoção de diversas medidas extraordinárias, todas referenciadas ao decreto em questão e voltadas à reorganização das relações sociais e econômicas diante da crise.

Nesse cenário, passaram a ser editadas medidas provisórias com foco

³⁹ BRASIL. Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. *Diário Oficial da União*, Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁴⁰ BRASIL. Lei n.º 14.019, de 6 de julho de 2020. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o teletrabalho, o trabalho intermitente e o contrato de trabalho parcial. *Diário Oficial da União*, Brasília, 7 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14019.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁴¹ BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101/2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. *Diário Oficial da União*, Edição Extra, 20 mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

⁴² BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Dispõe sobre normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 8 maio 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

específico nas relações de trabalho, já que as medidas de isolamento e quarentena comprometeram a lógica tradicional de prestação presencial de serviços. A primeira delas foi a Medida Provisória nº 927/2020⁴³, que instituiu um conjunto de alternativas emergenciais com o objetivo de preservação de empregos, muito embora diversos de seus dispositivos tenham sido amplamente questionados.

A MP nº 927/2020 foi estruturada em doze capítulos, contemplando temas como teletrabalho, antecipação de férias individuais e coletivas, banco de horas, flexibilização de normas de segurança do trabalho, direcionamento para qualificação, diferimento do FGTS, entre outros. A própria diversidade dos assuntos revela o caráter atípico e excepcional das soluções propostas para o período de calamidade pública.

O art. 2º da MP, um dos seus dispositivos mais controversos, autorizava que empregados e empregadores firmassem acordos individuais escritos com prevalência sobre instrumentos legais e normativos, desde que observados os limites constitucionais, tendo sido objeto de diversas ações de controle abstrato perante o Supremo Tribunal Federal. Em 19 de agosto de 2020, no julgamento da ADI nº 6363, o STF revogou liminar que suspendia sua eficácia, restabelecendo a possibilidade de negociação individual inclusive para fins de redução salarial, redução de jornada ou suspensão contratual, em consonância com a MP nº 936/2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020.

No que se refere especificamente ao teletrabalho, a MP nº 927 equiparou o regime presencial ao trabalho remoto, compreendendo como tal toda prestação de serviços realizada total ou majoritariamente fora das dependências do empregador, por meio de tecnologias da informação e da comunicação, desde que não configurado trabalho externo. A medida também reafirmou a aplicação do art. 62, III, da CLT, que exclui o teletrabalho do capítulo celetista relativo à duração do trabalho.

Durante o estado de calamidade pública, a MP flexibilizou a exigência de acordo escrito bilateral para a alteração do regime presencial para o teletrabalho.

⁴³ BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

Nos termos do art. 4º, caberia ao empregador, de forma unilateral, promover a alteração do regime laboral durante o período excepcional, nos seguintes termos:

alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Exigia-se, contudo, que a alteração para o regime de teletrabalho fosse previamente informada ao empregado, com antecedência mínima de 48 horas, mediante comunicação escrita ou eletrônica.

O § 3º do art. 4º da MP nº 927/2020 tratava especificamente da responsabilidade pelas despesas decorrentes do teletrabalho. O dispositivo estabelecia que:

[...] as disposições relacionadas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Dispõe o § 4º do art. 4º da MP nº 927/2020 que, caso o empregado não disponha dos equipamentos ou da infraestrutura adequados para a execução do teletrabalho, existem duas alternativas: (i) o empregador pode fornecer os equipamentos em regime de comodato e arcar com os serviços de infraestrutura, sem que tais prestações integrem a remuneração; ou (ii) se o comodato não for viável, o período correspondente à jornada normal de trabalho deverá ser computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O § 5º complementava essa disciplina ao afirmar que o tempo gasto com aplicativos e programas de comunicação fora da jornada ordinária não seria, em regra, considerado tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo disposição em contrário prevista em acordo individual ou coletivo. Ademais, o art. 5º, no capítulo II da MP, autorizava a adoção do regime de teletrabalho também para estagiários e aprendizes, estendendo a aplicabilidade das medidas emergenciais a essa parcela do vínculo formativo.

Outra medida provisória relevante editada naquele ano foi a MP nº

936/2020⁴⁴, que instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”. Estruturada em dispositivo minucioso, a MP trouxe três instrumentos centrais: (i) o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; (ii) a possibilidade de redução proporcional de jornada e salário; e (iii) a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

No tocante à suspensão contratual, o art. 8º estabeleceu prazo máximo de sessenta dias, fracionável em dois períodos de trinta dias, permitindo a formalização da suspensão por meio de acordo individual escrito, nos termos do § 1º.

Importante destacar que a suspensão prevista continha regras específicas sobre a compatibilidade com o teletrabalho: o § 4º do art. 8º vedava que o empregado cujos contratos estivessem suspensos desempenhasse suas atividades mediante teletrabalho durante o período de suspensão. Tal previsão buscou evitar que a suspensão contratual se convertesse, na prática, em mera alteração do local de trabalho, preservando a finalidade econômica do instituto e os efeitos previdenciários e assistenciais da suspensão. Vejamos:

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Verifica-se que a medida provisória teve por finalidade impedir que o empregador simulasse uma suspensão contratual, afastando o trabalhador do ambiente físico da empresa, mas mantendo a prestação de serviços à distância sem a correspondente remuneração. Os incisos do parágrafo anteriormente transcrito elencam, justamente, as consequências aplicáveis a tal irregularidade.

A Medida Provisória nº 936/2020 acabou sendo convertida na Lei nº

⁴⁴ BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

14.020/2020⁴⁵, publicada em 7 de julho de 2020, com algumas alterações em seu conteúdo. Já a Medida Provisória nº 927/2020, embora tenha produzido efeitos desde sua publicação, em 22 de março de 2020, teve sua vigência encerrada em 19 de julho do mesmo ano. Com a perda de eficácia dessa medida provisória, a partir dessa data, as regras aplicáveis ao teletrabalho voltaram a ser aquelas previstas originalmente na CLT após a reforma trabalhista.

Posteriormente, em 2022, já no último ano de mandato presidencial, foi editada a Medida Provisória nº 1.108⁴⁶, que veio a ser convertida na Lei nº 14.442, de 2022⁴⁷, a qual promoveu alterações tanto nas regras relativas ao auxílio-alimentação quanto nas disposições referentes ao teletrabalho. No tocante ao trabalho remoto, a exposição de motivos da medida justificou as mudanças como forma de proporcionar maior segurança jurídica aos contratos que adotam esse regime, modernizando a disciplina legal e oferecendo maior precisão conceitual. Destaca-se, ainda, que o documento ressalta como a ampla adoção do teletrabalho durante a emergência de saúde pública decorrente da Covid-19 evidenciou a necessidade de aperfeiçoamento da estrutura normativa existente.

Nesse contexto, a Lei nº 14.442 trouxe, em linhas gerais, as seguintes inovações: (i) eliminou a exigência de que o teletrabalho ocorra majoritariamente fora das dependências do empregador, permitindo, assim, a implementação de regimes híbridos com predominância do trabalho presencial ou remoto; (ii) confirmou que a presença eventual ou habitual do empregado na empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho; (iii) autorizou a contratação do teletrabalhador por jornada

⁴⁵ BRASIL. Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020); altera as Leis n.os 8.213/1991, 10.101/2000, 12.546/2011, 10.865/2004 e 8.177/1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 7 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

⁴⁶ BRASIL. Medida Provisória n.º 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943; e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

⁴⁷ BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 5 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

ou por produção, prevendo que, neste último caso, não se aplica o capítulo da CLT referente à duração do trabalho e ao controle de jornada; (iv) ampliou a possibilidade de teletrabalho para estagiários e aprendizes; (v) determinou que as normas coletivas aplicáveis ao teletrabalhador são aquelas da base territorial do estabelecimento em que está lotado; (vi) estabeleceu que o teletrabalhador que opte por residir no exterior continuará sujeito à legislação trabalhista brasileira, salvo disposição contratual em sentido contrário; (vii) diferenciou teletrabalho das atividades de telemarketing e teleatendimento, afastando a aplicação das normas específicas de saúde e segurança destinadas a esses setores; e (viii) determinou a prioridade de vagas em teletrabalho para empregados com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos.

Entre as alterações promovidas pela Lei nº 14.442, a que despertou maior atenção foi, sem dúvida, a relativa ao controle de jornada no teletrabalho, tema que já vinha sendo objeto de debate e ganhou ainda mais relevância durante a pandemia. Isso porque a medida conferiu nova redação ao art. 75-B da CLT, cujo teor é transcrito a seguir:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar

pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

A Lei nº 14.442 também promoveu alterações relevantes no art. 62 da CLT. Em seu art. 6º, a medida modificou o inciso III para estabelecer que, a partir de agora, apenas os empregados em teletrabalho que prestem serviços por produção ou por tarefa não estão submetidos ao capítulo da CLT referente à duração do trabalho, modificando o que havia sido editado pela reforma trabalhista, que previa “empregados em regime de teletrabalho” de forma geral.

O inciso III do art. 62 deve ser interpretado em conjunto com o art. 75-B e seus §§ 1º e 2º, o que permite extrair duas conclusões possíveis. A primeira é a de que a referida lei passou a reconhecer três categorias distintas de teletrabalhadores, conforme previsto no § 3º do art. 75-B: (i) aqueles remunerados por unidade de tempo (por jornada); (ii) aqueles remunerados por unidade de obra (por produção); e (iii) aqueles remunerados por tarefa.

Com base nisso, uma interpretação possível é a de que, após a vigência da MP nº 1.108/2022, precursora da Lei nº 14.442, a regra geral para os teletrabalhadores passa a ser o controle de jornada, exceto quando a remuneração do empregado estiver vinculada à produção ou à tarefa. Assim, considerando que a maior parte dos trabalhadores é contratada para prestar serviços com base em determinada carga horária, e não por produção ou tarefa, a consequência prática seria que grande parte dos teletrabalhadores estariam, sim, sujeitos ao controle diário de jornada.

A segunda interpretação possível é a de que o legislador teria recorrido a conceitos tradicionais da doutrina trabalhista de forma imprecisa. Isso porque, historicamente, as expressões “por produção” e “por tarefa” se referem a modalidades de retribuição do trabalho, e não à caracterização de categorias internas do teletrabalho. Desse modo, um trabalhador contratado sob jornada, mas que, ao migrar para o teletrabalho, tenha seu desempenho mensurado por produtividade ou por tarefas cumpridas, poderia permanecer sem controle de jornada, mesmo sem alteração formal de seu regime remuneratório.

Nota-se, portanto, que a Lei nº 14.442 impõe, de algum modo, a necessidade de reorganização empresarial, salvo se vier a ser reconhecido pela jurisprudência que as expressões foram empregadas de forma não técnica. Caso se adote uma leitura estritamente técnica, apenas os teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa, ou aqueles enquadrados nas demais hipóteses do art. 62, como cargos de confiança e trabalhadores externos, estariam excluídos do controle de jornada.

Por fim, deve ser mencionada a Medida Provisória nº 1.109/2022⁴⁸, que veio a ser convertida na Lei nº 14.437⁴⁹, de 15 de agosto de 2022, que instituiu mais um conjunto de medidas trabalhistas destinadas ao enfrentamento de situações de calamidade pública. Trata-se de instrumento voltado não apenas à Covid-19, mas a quaisquer possíveis situações futuras de calamidade.

O art. 2º da lei supracitada apresenta um rol de medidas alternativas para a preservação do emprego e para mitigação dos efeitos econômicos e sociais decorrentes da calamidade, incluindo, entre elas, o teletrabalho, versado no inciso I. Nos artigos 3º a 5º são detalhadas as regras específicas para sua implementação, as quais guardam grande semelhança com aquelas previstas na MP nº 927/2020. Em síntese, tais dispositivos estabelecem que, em contextos excepcionais: (a) o empregador poderá, a seu critério, converter o regime presencial em teletrabalho, desde que o empregado seja comunicado com antecedência mínima de 48 horas; (b) as regras relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como aquelas relacionadas ao reembolso de despesas, deverão constar de contrato escrito, firmado previamente ou em até trinta dias após a mudança do regime; (c) caso o empregado não

⁴⁸ BRASIL. Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

⁴⁹ BRASIL. Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, Brasília, 16 ago. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14437.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

disponha dos equipamentos ou da infraestrutura adequados, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e custear os serviços correspondentes, sem natureza salarial; ou, não sendo possível o comodato, o período correspondente à jornada normal será considerado tempo à disposição do empregador; (d) o tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet fora da jornada regular não será considerado tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual, convenção ou acordo coletivo; (e) aplica-se ao teletrabalho a exceção prevista no art. 62, III, da CLT; (f) permite-se a adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes; (g) o teletrabalho não se confunde nem se equipara às atividades de telemarketing ou teleatendimento.

Por fim, muito embora os comentados diplomas normativos tenham efetuado significativas alterações na CLT, buscando se adequar às práticas modernas do trabalho e conferir maior segurança aos obreiros, ainda existem lacunas a serem preenchidas no que tange à fiscalização da jornada do teletrabalho e acerca dos impactos desta modalidade de labor na saúde mental dos trabalhadores.

4. DO CONTROLE DE JORNADA

Após detalhada análise acerca da introdução do tema “teletrabalho” na legislação brasileira, das alterações ocorridas com a reforma trabalhista e com os impactos causados pela pandemia global, este tópico se aprofundará especificamente no controle de jornada, sua necessidade ou desnecessidade, garantia, direitos, prejuízos e benefícios em razão da fiscalização do tempo de trabalho dos teletrabalhadores.

4.1. Após a reforma trabalhista

Conforme já exposto, após a alteração promovida pela reforma trabalhista no art. 62, III, da CLT todos os teletrabalhadores estavam excluídos do capítulo da CLT referente à duração de jornada. Na prática, isso significava que não havia exigência legal de registro de entrada e saída para quem trabalhava remotamente, e portanto esses empregados não tinham direito automático a horas extras em caso de labor extraordinário. Essa regra partia do raciocínio de que, pelo caráter remoto do trabalho e presumindo certa dificuldade do controle efetivo da jornada à distância, o regime de jornada convencional não se aplicava a esses casos.

Nesse sentido, é certo que durante o período de vigência deste dispositivo, diversos trabalhadores foram prejudicados e tiveram seus direitos a horas extraordinárias negados em razão de um mandamento legal destoante da realidade, tendo em vista que, com o avanço das tecnologias, já existiam, sim, diversos instrumentos e meios capazes de fiscalizar a jornada de um empregado, mesmo que de forma remota, a disposição das empresas e empregadores, como, por exemplo, registros de “log-in” e “log-out” e registros de ponto eletrônicos.

Muniz e Rocha⁵⁰ adotam este entendimento e versam que:

é perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do artigo 62 da CLT é a exceção. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária

Nesta mesma linha de pensamento, Vólia Bomfim Cassar⁵¹ afirma:

⁵⁰ ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p. 111, jan./dez. 2013.

⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que ‘Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio’.

Na jurisprudência, esse entendimento foi relativizado em diversas ocasiões. É sabido que o Tribunal Superior do Trabalho admitiu, antes da alteração promovida pela lei nº 14.442, que, se existir meio efetivo de controle do horário mesmo para um teletrabalhador, eventuais horas extras podem ser reconhecidas⁵². Em outras palavras, ainda que a regra geral dispensasse o registro de ponto, o princípio da primazia da realidade, precedentes do TST, indicavam que, comprovada a possibilidade de fiscalização do horário remoto, aplicam-se normalmente as regras sobre duração do trabalho.

Tal compreensão foi materializada em julgados de diversos Tribunais Regionais do Trabalho, veja-se:

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. ART. 62, III, DA CLT. ART. 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.

EMENTA: As hipóteses de inaplicabilidade dos limites constitucionais de jornada de trabalho são excepcionais, devendo ser restritas às situações em que o controle do horário efetivamente não seja possível. Não se aplica, portanto, o inciso III, do art. 62, da CLT, ante a possibilidade de supervisão do horário de trabalho do Reclamante por meios telemáticos e informatizados, tal como autoriza parágrafo único, do artigo 6º, do texto celetista. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: XXXXX-72.2021.5.01.0245)

TELETRABALHO. LABOR EXTRAORDINÁRIO. OCORRÊNCIA. REFORMA DA SENTENÇA.

EMENTA: Ressalta-se que as situações excepcionais trazidas pelo art. 62, da CLT, só existem, de fato, quando não houver a mínima possibilidade de aferição do tempo de trabalho despendido pelo empregado. Logo, havendo meios, mesmo que indiretos, de controle do período gasto pelo obreiro para a execução de suas atividades, ele não se enquadrará na exceção do referido dispositivo. *In casu*, verifica-se ser incontroverso que, durante o período alegado em exordial, a Reclamante se encontrava em teletrabalho por conta da pandemia de COVID-19. Cabia, então, à Reclamada o ônus probatório quanto ao enquadramento da Autora na hipótese do art. 62, III, da CLT, do qual não se desincumbiu a contento. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 -

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Teletrabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/teletrabalho>. Acesso em: 03 dez. 2025.

No entanto, enquanto vigorou o texto original do art. 62, III, após a reforma e até setembro de 2022, quando se deu a promulgação da lei nº 14.442, a presunção era de que o teletrabalhador não tinha direitos a jornada extra, salvo comprovação de possibilidade de controle patronal efetivo.

Com a alteração promovida pela Lei nº 14.442, a nova redação impõe que, salvo o caso da prestação de serviços por produção/tarefas, o empregador retome a obrigação de controlar a “entrada e saída” do empregado remoto. Na prática, isso significa que as empresas necessitam revisar contratos e sistemas de ponto para atender à lei: se o funcionário não for contratado “por tarefa”, deve-se adotar um mecanismo de registro da jornada, conforme previsto na Portaria/MTP Nº 671, de 8 de novembro de 2021⁵³.

Nessa portaria foi criado o chamado REP-P (registro de ponto por programa de computador) específico para teletrabalhadores, atestando eletronicamente cada hora trabalhada e que espelhou o anseio dos atores das relações de trabalho por modernização, praticidade e celeridade, sem perda da segurança jurídica nos controles de jornada⁵⁴.

Apesar da previsão legal, controlar a jornada no teletrabalho enfrenta desafios singulares. O controle do tempo de trabalho é dever do empregador, mas o regime remoto dificulta a fiscalização física.

Como nota Maria Eduarda Alves⁵⁵, a tecnologia atual permite monitoramento constante por meio de aplicativos, plataformas e sistemas de login que registram horários de acesso e produtividade. Isso cria um paradoxo: o teletrabalho, que

⁵³ BRASIL. Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>

. Acesso em: 25 nov. 2025.

⁵⁴ Ministério do Trabalho e Previdência. Registro Eletrônico de Ponto – REP. Portal Gov.br. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/fiscalizacao-do-trabalho/rep>

. Acesso em: 25 nov. 2025.

⁵⁵ ALVES, Maria Eduarda Jesus. “Os desafios do controle de jornada no teletrabalho e a preservação da privacidade do empregado”. Tribuna de Ituverava, 22 out. 2025. Disponível em: <https://www.tribunadeituverava.com.br/os-desafios-do-controle-de-jornada-no-teletrabalho-e-a-preservacao-da-privacidade-do-empregado/>

. Acesso em: 3 dez. 2025.

deveria oferecer flexibilidade, muitas vezes resulta em maior vigilância e em jornadas ampliadas, prejudicando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nota-se, portanto que o obstáculo legal ao controle de jornada dos teletrabalhadores de forma genérica foi superado, o que já significa um grande avanço na consecução de direitos e garantias, atendendo-se aos mandamentos constitucionais do limite legal de horas de labor e permitindo-se legalmente que tais obreiros possam receber pelas horas extraordinárias trabalhadas, contudo, outras adversidades persistem e necessitam ser superadas, como a concreta obediência a lei por parte dos empregadores e o fato de que os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou por tarefa continuam excluídos do controle de jornada.

4.2. Após a Lei nº 14.442/2022

Consoante vastamente exposto, após o advento da Lei 14.442/2022, só continuam fora do regime de horas todos os teletrabalhadores que prestam serviços “por produção ou por tarefa”, em outras palavras, os empregados em teletrabalho cuja remuneração for fixada por unidade produzida ou por tarefa específica permanecem excepcionados da contabilização da jornada, não se aplicando a estes as regras dos arts. 57 a 75 da CLT.

Entretanto, mesmo que essa espécie de trabalhadores trabalhem por meio de metas a cumprir e não por horário pré-determinado, há de se avaliar a quantidade, a dificuldade e a urgência de tais metas.

Ora, se o empregador repassa ao obreiro uma quantidade exacerbada de tarefas a serem cumpridas e o seu não cumprimento puder acarretar na diminuição de salário ou na possibilidade de demissão do obreiro, é certo que este trabalhador estenderá suas horas de trabalho além dos limites legais para dar cumprimento ao que foi repassado, sem a possibilidade de perceber horas extras por este motivo, o que não é justo.

Por tais motivos, é certo que a lei, individualmente, não está oferecendo a proteção devida a tais trabalhadores, devendo ser analisado caso a caso o contrato de cada trabalhador com a empresa, os ajustes realizados com os empregadores e o devido trabalho exercido para se verificar a existência do direito a horas extras.

Nesse sentido, de forma semelhante ao que ocorreu após a reforma

trabalhista, quando todos os teletrabalhadores ainda estavam excluídos do controle de jornada, é importante que a Justiça do Trabalho investigue profundamente cada caso concreto para verificar se há, na realidade, a efetiva ou possível realização do controle de jornada pelo empregador, concedendo o direito às horas extraordinárias quando houver esta possibilidade.

Conforme observado por exímios operadores do direito, a fixação do salário por produção ou tarefa não exclui a necessidade de controle de jornada, em qualquer relação de emprego, ter salário variável não significa que o empregador pode extrapolar limites de jornada sem ônus. Por isso, dizer que quem recebe por tarefa “não faz jornada” é passível de crítica: jornada e forma de remuneração são institutos distintos, cada qual regulado por dispositivos próprios na CLT⁵⁶.

Na prática, isso cria um campo fértil para disputas: empregado remoto por produção pode alegar que, apesar do pacto, não havia justificativa para deixar de anotar horas extras se ele efetivamente trabalhou além do normal. Esse é o argumento do princípio da primazia da realidade, consagrado no Direito do Trabalho, e trazido à tona por tribunais em casos de teletrabalho.

Além disso, mantêm-se desafios inerentes ao teletrabalho: delimitar horários em ambiente doméstico, garantir intervalos adequados e saúde do trabalhador, e lidar com a fiscalização social desse controle.

A mudança legislativa é bem-vinda, mas criou maior complexidade normativa. As empresas precisam atualizar contratos e procedimentos enquanto os trabalhadores esperam que, com o controle, venha uma melhor proteção real do seu tempo.

O novo cenário estimula uma reflexão crítica: flexibilizar o local de trabalho não pode ser sinônimo de sobrecarga de jornada. Resta equilibrar a autonomia do teletrabalhador com os direitos consagrados, sempre tendo em mente que o instrumento legal, seja jornada fixa ou produção, não afasta a preservação do limite máximo de trabalho e da remuneração justa por horas extras trabalhadas

⁵⁶ OBINO ADVOGADOS. Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22. Publicado em 19 set. 2022. Disponível em: <https://www.obinoadvogados.com.br/conteudo/aplicacao-de-normas-sobre-jornada-no-teletrabalho-pela-lei-14-442-22/>. Acesso em: 3 dez. 2025.

Logo, apenas em razão de especificidades da forma de trabalho, que tornem incompatível com a incidência das normas sobre a duração do labor, é que podem ser afastados os direitos decorrentes, como os relativos a intervalos e remuneração de horas extras e de trabalho em horário noturno com os respectivos adicionais. Na verdade, o empregado não terá direito às previsões relativas à duração do trabalho somente em hipóteses excepcionais. O artigo 62, inciso III, da CLT, assim, deve ser interpretado conforme a Constituição⁵⁷.

Nesse enfoque, penso que o trabalho a distância, como ocorre no teletrabalho, mesmo que o serviço seja prestado por produção ou tarefa, por si, não é suficiente para excluir os direitos relativos à jornada de trabalho.

Nesse contexto, um dos desafios que mais se destaca e que será tratado neste estudo é o da saúde mental e direito à desconexão, tendo em vista que o teletrabalho sem limites claros potencializa riscos psíquicos e que a dificuldade de delimitar tempo de trabalho e repouso favorece a hiperconexão ocasionando sérios prejuízos ao bem-estar mental dos teletrabalhadores.

4.3. Benefícios e nomadismo digital

No que pese a necessidade de sempre se buscar conferir aos trabalhadores os direitos e garantias devidos, a ausência do estrito controle de jornada, quando implementada acertadamente em uma negociação transparente com o colaborador traz diversos benefícios a este.

É certo que diversos trabalhadores preferem o teletrabalho, e não voltariam a trabalhar presencialmente, pois conseguem organizar individualmente suas rotinas, adequando a prestação de serviço com os deveres pessoais, com o lazer e diversos outros imprevistos que possam vir a surgir no dia-a-dia, o que traz qualidade de vida e bem-estar, podendo vir até mesmo a impactar positivamente no nível de produção.

Uma pesquisa realizada entre os servidores técnico administrativos da UNIFAL-MG sobre o teletrabalho constatou que, na percepção dos servidores, a adoção do teletrabalho durante a pandemia proporcionou inúmeras vantagens, tais

⁵⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 922-924.

como: menos interrupções, menor distração, maior interação com a família, maior autonomia para organizar as tarefas e mais flexibilidade de horário. Outros benefícios citados foram sobre o fornecimento da infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho e que não houve mudanças na estrutura organizacional do órgão, além de que o teletrabalho pode entregar um serviço com eficiência, efetividade, produtividade e qualidade⁵⁸.

Ademais, muitos trabalhadores conseguem até mesmo viajar, sem estarem de férias, e continuar a exercer suas atividades remotamente estando em praias, serras, casas de família no interior ou mesmo em outros países.

Nesse contexto, surge a figura do “nômade digital”. O nomadismo digital diz respeito ao movimento recente dos indivíduos que se aproveitam dos recursos tecnológicos para realizar suas atividades profissionais de forma remota, não possuindo endereço fixo⁵⁹.

Deste modo, tais trabalhadores realizam o sonho de diversas pessoas do mundo, que é viajar por vários lugares do planeta, enquanto continuam a trabalhar. Segundo Zipperer⁶⁰, os nômades digitais vivem continuamente a experiência denominada de *workation*, combinação das palavras “work” e “vacation”, unindo momentos de trabalho e férias.

Ademais, há de se comentar que o “escritório de trabalho” é transportado para casas alugadas por “Airbnb”, hotéis, hostels, pousadas e, como já comentado, até mesmo para espaços de lazer como praias, praças, campos rurais, entre outros. Maffezzolli⁶¹ comenta que o home office se tornou *beach office*, *café office* ou

⁵⁸ UNIFAL-MG. Pesquisa de mestrado revela vantagens e desvantagens do teletrabalho na UNIFAL-MG; TAEs demonstram satisfação com melhora da qualidade de vida e do ambiente de trabalho. UNIFAL-MG, 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/portal/2023/09/27/pesquisa-de-mestrado-revela-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-na-unifal-mg-taes-demonstram-satisfacao-com-melhora-da-qualidade-de-vida-e-do-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁵⁹ MEDEIROS, Breno; ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios. Revista do Tribunal Superior do Trabalho – RTST, v. 91, n. 1, p. 19-33, jan./mar. 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i1.129.

⁶⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. As implicações jurídicas do workation, período que mistura descanso e trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-14/zipperer--workation-periodo-mistura-descanso-trabalho/>. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁶¹ MAFFEZZOLLI, Caroline. Anywhere office: conheça o conceito que tem virado tendência entre as organizações. 2022. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/anywhere-office/>

anywhere office.

No Brasil, a regulamentação da permanência de trabalhadores estrangeiros que atuam em regime de trabalho remoto foi estabelecida em 2021, por meio da Resolução nº 45 do Conselho Nacional de Imigração⁶² vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública. A norma define o nômade digital como o imigrante que desempenha suas atividades profissionais no território brasileiro, de forma remota, mediante o uso de tecnologias da informação e comunicação, prestando serviços a empregadores situados no exterior.

Entre os requisitos para a concessão do visto, a resolução prevê a apresentação de seguro de saúde válido no Brasil, atestado de antecedentes criminais e documento que comprove a condição de nômade digital, seja por meio de contrato de trabalho, seja por comprovação de renda. O ato normativo fixa, ainda, prazo de residência de até um ano, prorrogável por igual período.

Desde sua implementação, o Ministério das Relações Exteriores já expediu mais de quinhentos vistos destinados a nômades digitais. Dentre as nacionalidades que mais solicitaram esse tipo de autorização destacam-se cidadãos dos Estados Unidos, Alemanha, Reino Unido, França e Suíça. Para uma economia emergente como a brasileira, a medida revela potencial para atrair profissionais qualificados, invertendo, ainda que parcialmente, a histórica tendência de migração de talentos para países desenvolvidos.

Nesse sentido, faz-se muito pertinente comentar que, bem próximo à capital de Fortaleza possuímos um destino muito procurado por nômades digitais, a praia de Cumbuco. Cidadãos de diversos países da Europa, principalmente, e também de outros continentes vêm até o Cumbuco nas épocas de vento e passam vários meses aqui, praticando kitesurf, trabalhando e usufruindo da beleza das praias cearenses.

Logo, para aqueles que possuem o objetivo de viajar pelo mundo e não se amoldam aos conceitos tradicionais de trabalho, o teletrabalho proporciona uma

⁶² BRASIL. Resolução CNIG MJSP nº 45, de 9 de setembro de 2021. Dispõe sobre a concessão de visto temporário e autorização de residência para imigrante sem vínculo empregatício no Brasil cuja atividade profissional possa ser realizada remotamente (“nômade digital”). Publicada no Diário Oficial da União, DOU nº 16, de 24 jan. 2022. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/nav-guiada/m-45>. Acesso em: 3 dez. 2025.

ótima oportunidade, ainda mais aquele por produção ou por tarefa, que, sob a égide da legislação brasileira, é desprendido das amarras de tempo e controle de jornada, permitindo que se usufrua da liberdade que o nômade digital necessita para viajar o mundo trabalhando.

5. IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.

Conforme os apontamentos realizados anteriormente acerca do controle de jornada, neste tópico será abordado como a excessiva fiscalização de jornada ou mesmo a sua não realização e a inobservância por parte dos empregadores da carga horária legalmente permitida impacta na saúde mental dos trabalhadores e pode trazer a estes graves consequências psicológicas.

5.1. Do direito à desconexão.

Conforme exposto alhures, as inovações em tecnologias de comunicação e informação transformaram a realidade da organização social, permitindo o surgimento e a implementação do teletrabalho e de diversas outras benesses à sociedade. Contudo, tais tecnologias possuem também o condão de romper com as barreiras existentes entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, contribuindo, indevidamente, com o alargamento exagerado da jornada laboral e com a inexistência de verdadeiros períodos de descanso.

Urge, portanto, nesta realidade, a necessidade de respeito ao direito à desconexão. O direito à desconexão consiste na prerrogativa do trabalhador, especialmente aquele em regime de teletrabalho, em se “desligar” completamente de suas funções nos momentos de repouso, intervalos, finais de semana e férias. Esse desligamento se materializa quando o obreiro não está nem mesmo na possibilidade de receber ligações, mensagens ou e-mails de seu empregador para o desempenho de serviços ou qualquer forma de comunicação sobre o trabalho, ou seja, de não exercer o trabalho fora do seu horário de expediente.

Márcia Vieira Maffra⁶³ define o direito à desconexão:

Assim, nessa ordem de ideias, a desconexão ao trabalho consiste no direito à labutar menos, a manter o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, protegendo a saúde e a vida privada do trabalhador. Referido direito não está estimulando o ócio, a total ausência de trabalho, mas apenas, a redução da carga de labor a níveis aceitáveis sob o prisma social e individual. Também não se trata de levantar bandeira reacionária às alterações no mundo do trabalho levadas a efeito pelas conquistas tecnológicas.

Em suma, o que se busca é incentivar o uso da tecnologia com responsabilidade social sempre em prol da "melhoria das condições de

⁶³ MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho, p. 508. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). Direito do Trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

pactuação da mão-de-obra" impedir que seja utilizada como instrumento de "flexibilização a sangue-frio".

Ademais, de acordo com Almeida e Severo⁶⁴:

Consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhes permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.

Além disso, a desconexão, consubstanciada no descanso do trabalhador, é prevista expressamente pela Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XIII, XV, XVI e XVII. Vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Ainda, a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶⁵ (DUDH), contempla entre seus preceitos fundamentais o direito ao descanso. O documento estabelece, que todas as pessoas têm direito a uma limitação razoável da duração do trabalho, conforme se observa no artigo transcrito a seguir:

Artigo XXIV. Toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.

Contudo, no que pese a existência de todos estes mandamentos legais acerca da conferência aos trabalhadores do direito ao descanso, os empregadores estão sempre buscando um maior nível de produção e, seja por uma demanda urgente, seja por alguma dúvida ou imprevisto que tenha surgido, se veem no direito de contactar os obreiros qualquer que seja o horário. Por tal motivo, somado ao fato de que hoje em dia estamos sempre com o celular na palma da mão, ao receber tais

⁶⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014, 136 p.

⁶⁵ UNICEF Brasil. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 3 dez. 2025.

comunicações dos empregadores mesmo nos momentos que deveriam ser de descanso, o trabalhador mentalmente se transporta ao ambiente de trabalho ou fica sempre em “estado de alerta” no aguardo de, a qualquer momento, ter que prestar algum serviço, gerando um fenômeno chamado de “hiperconexão”.

Assim, mesmo que seja um direito do teletrabalhador simplesmente ignorar ou desconsiderar tais comunicações, vindo a responder apenas quando retornasse ao seu expediente de trabalho, tal ato pode ser visto insubordinado ou de má-fé pela empresa, podendo vir a culminar em sérias consequências ou mesmo na demissão do funcionário.

Deste modo, é fácil visualizar que o desrespeito ao direito à desconexão, que gera a hiperconexão, ao impedir que os trabalhadores usufruam plenamente de seus momentos de lazer, em família, e de sua própria liberdade, trazem prejuízos significativos, impactando severamente na saúde mental dos trabalhadores e ocasionando doenças sérias como a síndrome de burnout.

5.2. Da síndrome de burnout.

Vólia Bomfim Cassar⁶⁶ afirma em sua obra que as consequências biológicas que afetam o empregado que labora sem limitação da jornada de trabalho são: a fadiga, estresse, cansaço mental e a exaustão.

Nesse sentido, afirma Silva⁶⁷ que a fadiga é um processo de cansaço excessivo físico e psíquico, resultado do consumo das reservas de energia do trabalhador. Neste estado, o obreiro fadigado diminui sua produtividade, e principalmente sua atenção no trabalho realizado, aumentando o risco de acidentes de trabalho.

Além disso, esse nível de exaustão dos teletrabalhadores pela hiperconexão, intensifica o estresse e, como consequência, desencadeia um processo gradual de deterioração da saúde do trabalhador, tornando-o um ambiente propício para o surgimento da síndrome de burnout e outras doenças relacionadas ao excesso de trabalho.

⁶⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 13. ed. São Paulo: Método, 2017. 1355 p. ISBN 978-85-309-7331-5.

⁶⁷ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

A síndrome de burnout, que também é chamada de síndrome do esgotamento profissional, é o resultado da junção do esgotamento físico e mental ocasionados pelo trabalho⁶⁸, motivo o qual a diferencia da depressão e da ansiedade, tendo em vista que muitas vezes são confundidas.

O conceito de Burnout teve origem nos Estados Unidos em meados da década de 1970, quando o psicólogo Herbert J. Freudenberger identificou sinais de esgotamento físico e emocional em profissionais de atividades assistenciais, como enfermeiros e assistentes sociais. Já para o Brasil, a definição do Burnout foi introduzida pela Portaria 1.339/99⁶⁹ do Ministério da Saúde que a adicionou na Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho e a instituiu como um transtorno mental e comportamental relacionado ao resultado de um trabalho penoso.

A doença ocupacional é compreendida como uma condição de saúde desencadeada em razão das atividades desempenhadas no ambiente de trabalho, resultando em prejuízos ao bem-estar ou na incapacitação do trabalhador. Nesse contexto, a síndrome de burnout, marcada pelo esgotamento físico e emocional, pela despersonalização e pela diminuição da realização profissional, passou a ser amplamente reconhecida como uma enfermidade relacionada ao trabalho, sobretudo em ambientes caracterizados por elevada pressão e estresse contínuo.

O Ministério da Saúde⁷⁰ versa que “síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes”.

Ademais, o estudo síndrome de burnout: A Responsabilidade Civil do

⁶⁸ ALVES, Natália Morgado. O regime do teletrabalho e o direito à desconexão. Revista Contemporânea, v. 4, n. 6, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N6-221.

⁶⁹ BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999. Institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho. Diário Oficial da União, 19 nov. 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁷⁰ MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout. Portal Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 3 dez. 2025.

Empregador⁷¹ constata que os profissionais afetados pelo burnout frequentemente experienciam uma redução significativa na qualidade de vida, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e uma redução na realização pessoal, afirmando que as consequências abrangem vários aspectos, na saúde física, emocional e psicológica.

A exaustão emocional pode ser definida como uma fadiga mental intensa que prejudica o bem-estar e inabilita o trabalhador para conexões sociais. A despersonalização é caracterizada pela apatia, o que gera a indiferença em relação ao trabalho. Já a diminuição da realização pessoal se manifesta quando o trabalhador passa a se achar incapaz de prestar seus serviços com qualidade.

Assim, faz-se preocupante observar como a ausência da desconexão e a pressão contínua por produção e resultados pode desencadear em um ciclo de esgotamento, levando, inversamente ao esperado pelos empregadores com a imposição de metas exageradas, a uma queda expressiva na produtividade. A fadiga física e mental compromete a capacidade de concentração, reduz a criatividade e prejudica a tomada de decisões, o que impacta diretamente a qualidade do trabalho e amplia o risco de erros.

Além da redução no desempenho, o burnout figura entre as principais causas de absenteísmo. Trabalhadores exaustos tendem a faltar com maior frequência, ou, no caso dos teletrabalhadores, tendem a não realizar seus serviços, ou realizá-los indevidamente, em razão do estresse ou de problemas de saúde associados à síndrome. Em muitos casos, a incapacidade de lidar com a pressão e com as constantes cobranças resulta no abandono do emprego, gerando custos adicionais aos empregadores, que precisam investir em processos de recrutamento e treinamento de novos colaboradores.

A síndrome de burnout produz, portanto, múltiplos impactos negativos tanto para os trabalhadores, que são os primariamente afetados, quanto para os empregadores, afetando tanto o ambiente laboral quanto o desempenho organizacional. Entre os principais efeitos, destacam-se: a diminuição da produtividade, o aumento do absenteísmo e da rotatividade de funcionários, o

⁷¹ COSTA, Nara Márdilla Silva; ANDRADE, Natália Freire de; PINTO, Emanuel Vieira. Síndrome de Burnout: a responsabilidade civil do empregador. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE, v. 10, n. 11, p. 5567-5586, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i11.17111.

comprometimento do clima organizacional, o crescimento dos custos relacionados à saúde, a deterioração da imagem institucional e a redução da capacidade de inovação e desenvolvimento.

Por fim, resta cristalino que as empresas devem não apenas buscar solucionar o problema do burnout após sua ocorrência e sim, em conjunto com o governo, implementar medidas que evitem a sua manifestação, respeitando o direito dos trabalhadores, a carga horária legalmente permitida, o direito à desconexão, evitando a contínua imposição por produção sem preocupação com as consequências.

5.3. Políticas públicas e medidas a serem tomadas para a proteção da saúde mental dos teletrabalhadores

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu oficialmente a síndrome de burnout como um fenômeno ocupacional, inserindo-a na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11)⁷². Esse reconhecimento reforça a importância de políticas e práticas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral, bem como à proteção dos direitos dos teletrabalhadores.

As políticas de saúde consistem em um conjunto de princípios, diretrizes e ações estruturadas pelo Estado com a finalidade de assegurar à população acesso equitativo, integral e contínuo aos serviços de saúde. Tais políticas configuram estratégias destinadas à promoção, proteção e recuperação da saúde, considerando tanto as necessidades coletivas quanto às demandas individuais da sociedade⁷³.

No Brasil, tais políticas têm como fundamento a Constituição Federal de 1988, que reconhece a saúde como direito de todos e dever do Estado. A partir desse marco constitucional, instituiu-se o Sistema Único de Saúde (SUS), responsável por organizar e executar as ações e serviços públicos de saúde em âmbito nacional. O SUS estrutura-se sobre três princípios basilares: universalidade,

⁷² WORLD HEALTH ORGANIZATION. CID-11: Classificação Internacional de Doenças (11ª revisão). Versão 2025-01. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/pt#129180281>. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁷³ GUIMARÃES, M. H. D. Políticas Públicas de Saúde Mental no Combate ao Burnout: A Importância do Atendimento Multidisciplinar. *Nursing Edição Brasileira, [S. l.]*, v. 29, n. 324, p. 10906–10917, 2025. DOI: 10.36489/nursing.2025v29i324p10906-10917. Disponível em: <https://revistanursing.com.br/index.php/revistanursing/article/view/3362>. Acesso em: 10 dez. 2025.

integralidade e equidade⁷⁴.

Assim, há de se falar da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), criada pela Portaria GM/MS nº 3.088/2011, que tem como finalidade organizar e articular os serviços de saúde mental no âmbito do SUS. A RAPS foi estruturada para assegurar que pessoas com transtornos mentais tenham acesso a cuidados contínuos e integrais, abrangendo desde atendimentos destinados a necessidades leves até intervenções voltadas a situações de maior complexidade⁷⁵. O que inclui o flagelo psíquico desenvolvido no contexto do trabalho.

Inserido no sistema da RAPS, os Centros de Assistência Psicossocial (CAPS) atuam acolhendo as pessoas em sofrimento mental, possuindo equipes multiprofissionais (médicos, psicólogos, terapeutas ocupacionais, assistentes sociais, enfermeiros, entre outros) que oferecem cuidado contínuo, acompanhamento clínico e apoio psicossocial. Há de se dizer ainda que os CAPS promovem a inclusão e atuam de “portas abertas”, não necessitando de marcação de consulta prévia para atendimento. Outrossim, um de seus objetivos é a inclusão e reabilitação social e ao trabalho, o que pode ser essencial para os teletrabalhadores afetados com a síndrome de burnout.

Ademais, em 2012 foi publicada a Portaria 1.823⁷⁶, consolidada posteriormente no Anexo XV da Portaria de Consolidação nº 2/2017, do Ministério da Saúde, a qual definiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT)⁷⁷. A proposta afirma que deve manter articulação com as demais políticas de saúde do SUS e ressalta a importância da transversalidade das ações de saúde do trabalhador, reconhecendo o trabalho como determinante tanto de saúde quanto de adoecimento. Seu propósito é estabelecer os princípios, diretrizes e estratégias a serem implementados nas três esferas de gestão. Enfatiza,

⁷⁴ MINISTÉRIO DA SAÚDE. SUS. Portal Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/sus>. Acesso em: 3 dez. 2025.

⁷⁵ PEREZ, Karine Vanessa; BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Análise das políticas de saúde do trabalhador e saúde mental: uma proposta de articulação*. Saúde & Debate, v. 41 (supl.), 2017, p. 287-298. DOI: 10.1590/0103-11042017S224.

⁷⁶ Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a política nacional de saúde do trabalhador e da trabalhadora. Diário Oficial [da] União. Brasília, DF, 2012. Disponível em: . Acesso em: 10 dez. 2025

⁷⁷ MINISTÉRIO DA SAÚDE. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT). Portal Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/pnstt>. Acesso em: 3 dez. 2025.

ainda, que a política se orienta para o desenvolvimento integral da saúde de trabalhadores e trabalhadoras, com foco na vigilância, a fim de promover e proteger a saúde daqueles que exercem atividades laborais. Além disso, busca reduzir mortes e doenças relacionadas ao trabalho por meio de ações de promoção, vigilância, diagnóstico, tratamento, recuperação e reabilitação da saúde do trabalhador⁷⁸.

No que pese a já existência de diversas políticas públicas, por outro lado, é fundamental que as organizações adotem políticas que integrem a saúde mental como componente central das condições de trabalho e, simultaneamente, desenvolvam iniciativas voltadas à prevenção e ao manejo precoce do sofrimento psíquico. Entre as ações recomendadas, incluem-se programas voltados à sensibilização dos trabalhadores, capacitação de lideranças para reconhecer sinais de esgotamento e a oferta de serviços de apoio psicológico institucionalizados.

Da mesma forma, torna-se indispensável promover um ambiente de trabalho, seja presencial ou remoto, que favoreça a qualidade de vida e estimule um equilíbrio adequado entre as responsabilidades profissionais e a vida pessoal. A compreensão, por parte das empresas, da importância desse equilíbrio é decisiva, pois o estado de bem-estar dos trabalhadores repercute diretamente na produtividade, na retenção de talentos e na sustentabilidade das organizações.

Investir em iniciativas de cuidado, bem-estar e suporte emocional representa não apenas um compromisso com a saúde dos trabalhadores, mas também uma estratégia empresarial que fortalece a competitividade e a capacidade de inovação. Ambientes laborais saudáveis tendem a reduzir custos relacionados ao adoecimento e à rotatividade, ao mesmo tempo em que elevam os níveis de satisfação e engajamento, resultando em melhorias expressivas no desempenho organizacional.

Nesse contexto, a adoção de medidas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do burnout é essencial para preservar o capital humano, conservar a saúde mental dos trabalhadores e assegurar a eficiência organizacional no longo prazo.

⁷⁸ PEREZ, Karine Vanessa; BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Análise das políticas de saúde do trabalhador e saúde mental: uma proposta de articulação. *Saúde & Debate*, v. 41 (supl.), 2017, p. 287-298. DOI: 10.1590/0103-11042017S224.

Por fim, constata-se que a integração e articulação entre o setor público, por meio de políticas públicas que promovam um atendimento multidisciplinar e com qualidade aos trabalhadores, e o setor privado, por meio das empresas e empregadores ao darem a atenção devida à saúde mental de seus colaboradores, evitando atitudes danosas e promovendo um ambiente de trabalho saudável, é a solução para que os teletrabalhadores não venham mais a ser tão afetados por doenças mentais, como a síndrome de burnout, e possam continuar a prestar seus serviços de forma plena, com saúde e felizes em seus empregos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Conclui-se que o teletrabalho, cuja consolidação decorre tanto do avanço das tecnologias de informação quanto das circunstâncias excepcionais vivenciadas durante a pandemia de Covid-19, passou a ocupar posição central nas relações laborais contemporâneas. A análise realizada demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro evoluiu de maneira gradual para abarcar essa modalidade, especialmente a partir da Lei nº 12.551/2011, da reforma trabalhista de 2017 e das alterações introduzidas em 2022, que ampliaram o tratamento normativo e buscaram conferir maior segurança à prestação remota de serviços.

Verificou-se, contudo, que, mesmo com os avanços legislativos, persistem desafios relevantes no que diz respeito ao controle de jornada do teletrabalhador. A interpretação das normas que tratam do tema ainda exige cautela, sobretudo porque a exclusão prevista no art. 62 da CLT deve ser analisada à luz da efetiva possibilidade de fiscalização. Os meios telemáticos utilizados pelas empresas, como sistemas de *log-in* e *log-out* e ferramentas eletrônicas de monitoramento, demonstram que, na prática, o controle é possível em grande parte dos casos, o que impõe a observância das regras atinentes à duração do trabalho e ao pagamento das horas extraordinárias quando configuradas.

Outro ponto essencial identificado diz respeito aos impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores. A ausência de limites claros entre o tempo destinado ao labor e o tempo de descanso favorece a hiperconexão e dificulta o gozo do direito à desconexão, o que pode contribuir para o surgimento de estresse, fadiga, exaustão e, que, se não tratadas, culminam em situações mais graves, como a síndrome de burnout. Tal realidade revela a necessidade de que empregadores adotem práticas adequadas de gestão, respeitando a carga horária legal, delimitando horários de contato e promovendo condições de trabalho que preservem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A pesquisa demonstrou, ainda, que a proteção da saúde mental do teletrabalhador demanda articulação entre o ambiente jurídico, as políticas públicas e as práticas empresariais. Estruturas como a Rede de Atenção Psicossocial e as diretrizes da Política Nacional de Saúde do Trabalhador constituem importantes instrumentos de apoio, mas sua efetividade depende da atuação coordenada do

Estado e das organizações para prevenir o adoecimento laboral e assegurar acompanhamento adequado aos trabalhadores afetados.

Diante do exposto, conclui-se que a efetiva proteção do teletrabalhador exige a conjugação de três eixos fundamentais: regulamentação clara e coerente, fiscalização compatível com a realidade tecnológica e políticas organizacionais que respeitem os limites legais da jornada e promovam a saúde mental. Somente com a observância conjunta desses elementos será possível garantir relações de trabalho remotas que preservem a dignidade, a segurança e o bem-estar dos teletrabalhadores.

Por fim, conclui-se que este estudo conseguiu atingir seu objetivo ao tratar da consolidação do teletrabalho e, detalhadamente, acerca dos avanços legislativos sobre o tema, demonstrando a persistência de desafios, como a fiscalização de jornada e a conservação da saúde mental dos teletrabalhadores, e opções de como superá-los, de modo a garantir a estes obreiros todos os direitos fundamentais que lhes dizem respeito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVES, Maria Eduarda Jesus. **Os desafios do controle de jornada no teletrabalho e a preservação da privacidade do empregado**. Tribuna de Ituverava, 22 out. 2025. Disponível em: <https://www.tribunadeituverava.com.br/os-desafios-do-controle-de-jornada-no-teletrabalho-e-a-preservacao-da-privacidade-do-empregado/>. Acesso em: 3 dez. 2025.

ALVES, Natália Morgado. **O regime do teletrabalho e o direito à desconexão**. Revista Contemporânea, v. 4, n. 6, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N6-221.

ANTUNES, Evelise Dias; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; SANTOS, Marta; FISCHER, Frida Marina. **A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia**. Saúde & Sociedade, v. 32, n. 3, e220075pt, 2023. DOI: 10.1590/S0104-12902023220075pt.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, art. 5, p. 71-91, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASTOS, Mariana Candini. **A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade do Minho, Braga.

BRESCIANI, Maria Stella Martins. **Londres e Paris no século XIX: o espetáculo da pobreza**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposição n.º 2.122.077**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122077>

. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Dispõe sobre normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm

. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera dispositivos da CLT**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm

. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

. Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre medidas de enfrentamento da COVID-19**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm

. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.019, de 6 de julho de 2020. Altera a CLT para dispor sobre o**

teletrabalho. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14019.htm
. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm
. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT).** Disponível em:
<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/pnstt>
. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout.** Disponível em:
<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>
. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Registro Eletrônico de Ponto – REP.** Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/fiscalizacao-do-trabalho/rep>
. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Portaria MTP nº 671, de 2021. Regulamenta as relações trabalhistas.** Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>
. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787/2016.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/PL/2016/pl-6787-16.htm
. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Matéria n.º 129049.** Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/matéria/129049>

. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428

. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>

. Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **AIRR 62141-19.2003.5.10.0011. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 16 abr. 2010**. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/>

. Acesso em: 25 nov. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017.

CHANG, Kerilin Laine Andrade; CORTELETTI, Roseli de Fátima. **O teletrabalho e seus impactos nas condições de trabalho de profissionais de software na Paraíba**. In: Anais do 22º Congresso Brasileiro de Sociologia. São Paulo: SBS, 2025.

CHAPPE, Claude. **Biografia e obra**. Disponível em: <http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/portail.html>

. Acesso em: 3 nov. 2025.

COSTA, Nara Márdilla Silva; ANDRADE, Natália Freire de; PINTO, Emanuel Vieira. **Síndrome de Burnout: a responsabilidade civil do empregador**. REASE, v. 10, n. 11, p. 5567-5586, 2024.

DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. Ciência &

Cultura, v. 58, n. 4, p. 31-34, 2006.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. **O teletrabalho na Lei n. 13.467/17**. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise P.; CRACCO NETO, Heitor B. **Teletrabalho: de Chappe a Nilles**. Revista Justiça do Trabalho, v. 30, n. 358, p. 52-66, 2013.

FONTANA, Clarissa Peres. **A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho**. REASE, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.

GRAVATÁ, Isabelli. **O teletrabalho, o meio ambiente do trabalho e os direitos fundamentais**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). Reforma Trabalhista e seus impactos. Salvador: JusPODIVUM, 2017.

GUIMARÃES, M. H. D. **Políticas Públicas de Saúde Mental no Combate ao Burnout**. Nursing, v. 29, n. 324, p. 10906-10917, 2025.

IBGE. **PNAD COVID19 – Julho/2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Acesso em: 11 dez. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil**. Portal IPEA, 15 jul. 2021.

MAFFEZZOLLI, Caroline. **Anywhere office: conheça o conceito**. 2022. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/anywhere-office/>. Acesso em: 3 dez. 2025.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA et al. Direito do Trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015.

MANDIM, A. R. F.; MALTA, L. M. D.; TORRES, R. M. G. da S. **O impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador em contexto COVID-19.** Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, n. 32, 2024.

MARQUES, C. M.; PINTO, L. B. F. **Globalização e a influência nas relações laborais.** Revista UNIFESO, v. 3, n. 1, p. 39-53, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 39. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MEDEIROS, Breno; ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos. **O trabalho no nomadismo digital.** RTST, v. 91, n. 1, p. 19-33, 2025.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil.** Revista de Direito do Trabalho, v. 189, p. 61-80, 2018.

NILLES, Jack M. **The Telecommunications-Transportation Tradeoff.** New York: Wiley, 1976.

OLIVEIRA, Joanne Doza da Costa; LISBOA, Claudia Maria Nobre. **A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS E SEUS EFEITOS DIANTE DE UMA PERSPECTIVA SOCIAL E JURÍDICA.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 11, n. 6, p. 3636–3651, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i6.19276. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19276>. Acesso em: 29 dez. 2025.

PEREZ, Karine Vanessa; BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Análise das políticas de saúde do trabalhador e saúde mental.** Saúde & Debate, v. 41 (supl.), p. 287-298, 2017.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT.** Revista TRT3, v. 87/88, n. 57, p. 101-115, 2013.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. RAUSP, v. 12, n. 33, 2005.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Sabrina Coelho Tomaz da. **As revoluções industriais e o impacto no direito do trabalho**. JusBrasil, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/as-revolucoes-industriais-e-o-impacto-no-direito-do-trabalho/2047870588>
. Acesso em: 3 dez. 2025.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, n. 3, p. 178-192, 2017.

UNICEF Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
. Acesso em: 3 dez. 2025.

UNIFAL-MG. **Pesquisa de mestrado sobre teletrabalho** — UNIFAL. 27 set. 2023.

VALVERDE, Marina Novellino. **A regulamentação do teletrabalho e suas diversas propostas**. Monografia — UERJ, 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. CID-11: **Classificação Internacional de Doenças**. 2025-01.

ZIPPERER, André Gonçalves. **As implicações jurídicas do workation**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-14/zipperer--workation-periodo-mistura-descanso-trabalho/>
. Acesso em: 3 dez. 2025

GLOSSÁRIO

Hiperconexão – Estado de disponibilidade contínua do trabalhador, caracterizado pela impossibilidade prática de se desligar das comunicações profissionais, mesmo fora da jornada.

Direito à desconexão – Garantia do empregado de não ser acionado, contatado ou exigido para atividades laborais fora do horário de expediente, assegurando repouso e preservação da saúde mental.

Subordinação telemática – Forma de subordinação exercida por meios digitais, como sistemas, aplicativos e plataformas eletrônicas, que permitem ao empregador fiscalizar e direcionar o trabalho à distância.

Sobreaviso – Situação em que o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando eventual convocação, inclusive por instrumentos tecnológicos, durante período destinado ao descanso.

Burnout / Síndrome de Burnout – Transtorno ocupacional caracterizado por esgotamento físico e emocional, despersonalização e redução da capacidade de realização profissional, decorrente de sobrecarga e estresse prolongado no ambiente de trabalho.

Esgotamento profissional – Estado de fadiga extrema, mental e física, provocado por exigências excessivas no desempenho das atividades laborais.

Nômade digital – Trabalhador que executa suas atividades profissionais de forma remota, sem residência fixa, deslocando-se entre diferentes localidades enquanto mantém sua atividade laboral.

Telecommuting – Termo originado da literatura estrangeira que designa a substituição do deslocamento físico do trabalhador pelo uso de tecnologias da informação para realizar suas atividades à distância.