

Os desafios jurídicos do home office e do trabalho híbrido na legislação trabalhista brasileira.

The legal challenges of remote work and hybrid work in
brazilian labor legislation.

Alice Oliveira Costa¹
Paola Silva Resende²

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar os principais desafios jurídicos relacionados ao teletrabalho e ao trabalho híbrido no contexto da legislação trabalhista brasileira. A partir da evolução normativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei nº 14.442/2022, investiga-se como o ordenamento jurídico passou a regulamentar novas formas de prestação de serviços mediadas por tecnologias de informação e comunicação. A pesquisa evidencia avanços normativos, como a inclusão do trabalho híbrido e a definição de regras sobre jornada e responsabilidades contratuais, mas também revela lacunas que geram insegurança jurídica, como o direito à desconexão, a saúde física e mental dos trabalhadores, o custeio da infraestrutura e a isonomia de direitos entre empregados presenciais e remotos. O estudo demonstra que, embora o teletrabalho traga benefícios como flexibilidade, redução de custos e inclusão social, ele também apresenta riscos de sobrecarga, isolamento e desigualdade. Conclui-se que a legislação trabalhista brasileira precisa evoluir continuamente para equilibrar produtividade e dignidade humana, assegurando proteção efetiva ao trabalhador e justiça nas relações laborais.

¹ Acadêmico do curso de Direito da Instituição de Ensino Superior Una de Bom Despacho, da rede Ânima Educação. E-mail: aliceoliveira01@gmail.com.

² Acadêmico do curso de Direito da Instituição de Ensino Superior Una de Bom Despacho, da rede Ânima Educação. E-mail: paolasilvaresendefaculdade@hotmail.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Instituição de Ensino Superior da rede Ânima Educação. 2026. Orientadora: Profa. Pauliana Maria Dias, Mestre em Direito Processual Civil, especialista em Direito Processual Civil, especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho e advogada.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho híbrido. Legislação trabalhista. Direito à desconexão. Infraestrutura.

Abstract: This article aims to analyze the main legal challenges related to telework and hybrid work in the context of Brazilian labor law. Based on the normative evolution of the Consolidation of Labor Laws (CLT), especially after the 2017 Labor Reform and Law No. 14,442/2022, it investigates how the legal system began to regulate new forms of service provision mediated by information and communication technologies. The research highlights normative advances, such as the inclusion of hybrid work and the definition of rules regarding working hours and contractual responsibilities, but also reveals gaps that generate legal uncertainty, such as the right to disconnect, workers' physical and mental health, the funding of infrastructure, and the equality of rights between on-site and remote employees. The study demonstrates that, although telework brings benefits such as flexibility, cost reduction, and social inclusion, it also presents risks of overload, isolation, and inequality. It is concluded that Brazilian labor legislation needs to continuously evolve to balance productivity and human dignity, ensuring effective protection for the worker and justice in labor relations.

Keywords: Telework. Hybrid work. Labor legislation. Right to disconnect. Infrastructure.

1 INTRODUÇÃO

As transformações sociais e tecnológicas das últimas décadas impactaram diretamente as relações de trabalho. Novos modelos de organização desafiam a legislação tradicional. O teletrabalho, conhecido como home office, e o trabalho híbrido, que combina atividades presenciais e remotas, passaram a integrar a rotina de muitas empresas. A pandemia de COVID-19 acelerou esse processo. Empresas e trabalhadores precisaram se adaptar em pouco tempo. O período evidenciou ganhos e fragilidades desse modelo.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, criada em 1943, permaneceu por décadas como principal norma das relações laborais. Com as mudanças sociais e econômicas, surgiu a necessidade de atualização. A Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467, regulamentou o teletrabalho e reconheceu essa forma de prestação de serviços (BRASIL, 2017). A Lei nº 14.442 de 2022 ampliou a disciplina jurídica. A norma incluiu o trabalho híbrido e tratou de jornada, controle de horas e responsabilidades contratuais. Persistem lacunas jurídicas que geram insegurança e aumentam conflitos. Entre os principais pontos estão o direito à desconexão, a

saúde física e mental, o custeio da estrutura de trabalho e a igualdade de direitos entre empregados presenciais e remotos (BRASIL, 2022).

Esses fatores mostram que a legislação trabalhista brasileira avançou, mas ainda encontra limites para acompanhar as mudanças tecnológicas e organizacionais. O teletrabalho amplia a flexibilidade e reduz custos. Ao mesmo tempo, aumenta o risco de sobrecarga, isolamento e perda de qualidade nas condições de trabalho. O tema exige análise jurídica contínua. O ordenamento precisa garantir equilíbrio entre produtividade e dignidade humana. Os direitos fundamentais devem permanecer protegidos (DELGADO, 2022).

O artigo analisa os principais desafios jurídicos do home office e do trabalho híbrido na legislação trabalhista brasileira. O texto destaca avanços normativos, limitações práticas e possíveis caminhos de evolução. O foco está na adaptação do Direito às novas formas de trabalho, com preservação da proteção ao trabalhador e da justiça nas relações laborais.

2 A REVOLUÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DO TELETRABALHO

Em função do avanço das tecnologias de informação e comunicação, surgiram novas formas de estruturar o trabalho, como o teletrabalho (frequentemente chamado de home office) e a estratégia híbrida que combina tanto o trabalho presencial quanto o remoto.

As organizações tiveram que se adaptar rapidamente a esses novos modos, especialmente diante da pandemia de COVID-19, que impôs a necessidade de evolução dos padrões organizacionais para permitir a continuidade da atividade econômica (MAGNUS, 2024).

Nessas circunstâncias, várias organizações já começaram a incorporar esses novos tipos de trabalho em suas estruturas existentes. Do ponto de vista do marco legal brasileiro, o teletrabalho tornou-se um trabalho regulamentado com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista. Este ato estabeleceu disposições para supervisionar a prestação de serviços realizados fora das instalações do empregador de uma maneira que utilize recursos tecnológicos. No entanto, o cenário legal em torno da implementação do teletrabalho e do modelo híbrido pode permanecer desafiador, apesar do progresso legislativo. Surgem desafios e debates jurídicos

importantes, como o gerenciamento do tempo de trabalho, a consideração dos intervalos de repouso, o direito da saúde física e mental dos colaboradores, a obrigação pelo custeio de despesas relacionadas à infraestrutura e as questões envolvendo privacidade e fiscalização no ambiente digital (MAGNUS, 2024).

Além disso, essa mudança no modelo de organização do trabalho trouxe diferentes impactos tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Para as empresas, o trabalho remoto pode representar vantagens, como a redução de determinados custos operacionais. Assim, torna-se importante investigar o impacto da legislação trabalhista brasileira nessas novas práticas laborais e os principais desafios decorrentes de sua implementação (MAGNUS, 2024).

3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, e se tornou um marco na história das relações de trabalho no Brasil. Antes dela, Vargas já havia fundado o Ministério do Trabalho, porque era uma área marcada por greves e tensões. Trabalhadores pediam direitos básicos e segurança jurídica. A CLT surgiu para dar essa estrutura, mas os empregadores reagiram com resistência, alegando ser uma forma de intervenção do governo em seus negócios (DALTRO, 2015).

O mundo do trabalho mudou e novas demandas apareceram. Em 2017, a Reforma Trabalhista trouxe a regulamentação do teletrabalho. Até então, trabalhar fora da empresa com apoio da internet e de plataformas digitais já era prática comum, mas sem regras claras. A reforma buscou atualizar contratos, dar mais flexibilidade e reconhecer oficialmente o teletrabalho como uma forma legítima de prestação de serviços (RIBEIRO, 2025).

Em 2022, a Lei 14.442/2022 trouxe mais precisão e detalhou o trabalho híbrido. O artigo 75-B da CLT passou a definir que o teletrabalho pode ser integral ou híbrido e descreveu que o teletrabalho é uma realização de serviços fora das instalações do empregador e utilizando tecnologias de informação e comunicação (BRASIL, 2022). Antes, todos os teletrabalhadores estavam fora do controle de jornada e a nova lei ajustou esse ponto e determinou que apenas quem recebe por tarefa ou produção permanece fora do regime de horas (BRASIL, 2022, ART. 62, III).

Essa mudança trouxe mais equilíbrio entre direitos e deveres, evitando abusos e garantindo maior clareza para empresas e trabalhadores.

Esse caminho mostra como a legislação trabalhista no Brasil foi se transformando. Primeiro, para dar dignidade e segurança em meio a greves e conflitos. Depois, para acompanhar a chegada da tecnologia e das novas formas de trabalho. Atualmente, o teletrabalho e o formato híbrido estão inseridos na legislação, com normas que garantem a proteção de quem realiza suas funções fora do local de trabalho do empregador, ao mesmo tempo que oferecem segurança para o empregado. Isso é um exemplo de como a lei se ajusta às transformações sociais e econômicas, priorizando a harmonia nas relações de trabalho. (RIBEIRO,2025).

4 VANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho ganhou espaço nos últimos anos principalmente por causa do crescimento da tecnologia que possibilita a execução das tarefas fora do local de trabalho da empresa. Tem também a flexibilidade de horário, permite que o dia seja ajustado conforme as prioridades. Isso ajuda a equilibrar trabalho e vida pessoal sem perder produtividade (DELGADO,2022).

Outro benefício é não precisar enfrentar trânsito. Em cidades grandes, muitas pessoas gastam mais de duas horas por dia no deslocamento e no trabalho de casa, esse tempo vira descanso ou dedicação extra às tarefas. Essa mudança melhora o bem-estar e reduz o desgaste físico e mental (OIT, 2020)

A produtividade também tende a crescer. Em casa, encontra-se menos interrupções e consegue manter foco por mais tempo e as empresas percebem vantagem nesse modelo porque reduzem custos com aluguel, energia e manutenção de espaços físicos (MARTINS, 2023).

O teletrabalho amplia o acesso ao mercado, favorecendo a inclusão de trabalhadores que residem em regiões afastadas ou possuem limitações de mobilidade. Diante disso, observa-se que o teletrabalho contribui tanto para a produtividade quanto para a inclusão social (URBAN,2026).

5 DESAFIOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho traz benefícios claros, mas também apresenta desafios que mexem diretamente com a rotina e sua saúde do empregado. Um dos pontos mais delicados é a falta de separação entre vida pessoal e profissional. Quando trabalha em casa, o limite entre horário de expediente e tempo livre fica confuso. Muitas vezes o dia se estende além do previsto e isso gera sobrecarga e esse excesso compromete descanso e aumenta o risco de esgotamento (DELGADO, 2022).

Outro desafio está no controle da jornada. Mesmo com regras legais, ainda há dificuldade em medir o tempo efetivo de trabalho. Isso afeta diretamente o pagamento de horas extras e cria insegurança sobre seus direitos e a ausência de mecanismos claros de acompanhamento pode deixar o empregado em desvantagem (DELGADO, 2022).

A saúde física também merece atenção. Nem todos têm espaço adequado para montar um ambiente de trabalho. Uma cadeira sem apoio ou uma mesa improvisada podem causar dores nas costas, nos ombros e prejudicar sua postura. Além disso, o isolamento social pesa e a falta de contato com colegas aumenta sentimentos de ansiedade e estresse. Esse impacto na saúde mental precisa ser levado a sério (ALMEIDA, 2021).

A tecnologia é outro ponto crítico. Muitos trabalhadores não têm internet estável ou equipamentos de qualidade. Essa diferença afeta diretamente o desempenho e cria desigualdade entre profissionais. Enquanto alguns conseguem entregar resultados sem interrupções, outros enfrentam falhas constantes que atrapalham o fluxo de trabalho. Esse contraste mostra que o teletrabalho não é igual para todos (MANCUSO, 2025).

Esses desafios exigem atenção prática. Criar uma rotina com horários definidos ajuda a manter limites. Investir em um espaço ergonômico reduz problemas físicos. Buscar momentos de interação, mesmo que virtuais, ameniza o isolamento. E garantir acesso a equipamentos e conexão de qualidade é essencial para que o empregado tenha condições justas de competir no mercado. O teletrabalho funciona melhor quando esses cuidados são parte da realidade diária (BRASIL, 1943).

6 CONTROLE DA JORNADA E DIREITO À DESCONEXÃO

Anteriormente, a gestão da jornada de trabalho era claramente definida no espaço físico da empresa, mas atualmente se expande para o ambiente digital. Com isso, a Lei nº 14.442/2022 impôs a necessidade de controle da jornada para empregados que tenham, de forma explícita em seu contrato ou aditivo, horários de trabalho estabelecidos. Essa legislação visa monitorar o tempo de utilização de dispositivos tecnológicos por meio de métodos como registros eletrônicos de ponto ou métodos manuais. Embora esses sistemas sejam vantajosos, também possuem limitações, tanto técnicas quanto jurídicas. A falta de uma regulamentação uniforme para o uso dessas ferramentas gera dúvidas sobre a legitimidade das informações registradas e permite abusos, como a superação da jornada sem o pagamento apropriado de horas extras. Mesmo em situações de teletrabalho, a empresa ainda é responsável por observar os limites da jornada definidos na Constituição Federal (art. 7º, XIII). Se não cumprir essa obrigação, poderá ser responsabilizada pelo pagamento de horas extras e outros direitos trabalhistas (GUERSONI, 2025).

O empregado tem o direito de se desconectar, o que proporciona proteção, permitindo que se distanciem de suas obrigações profissionais fora do horário acordado, zelando assim sua vida pessoal e familiar. O objetivo é encontrar um equilíbrio entre a eficiência no trabalho e o bem-estar emocional, evitando que a flexibilidade do teletrabalho leve a excessos. No entanto, a falta de legislação no Brasil dificulta a implementação prática desse direito, deixando a interpretação da questão à jurisprudência (GUERSONI, 2025).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um papel significativo na validação desse direito. O TST determinou que mensagens e solicitações enviadas fora do expediente são apuradas como período disponível para o empregador. Isso resulta no pagamento de horas extras. (TST, 2025).

O tempo para descanso e a possibilidade de se desconectar do trabalho são fundamentais para o bem-estar físico e mental do empregado. Esses aspectos influenciam a qualidade de vida (MELO, 2019).

A regulamentação das horas de trabalho e o direito a se desconexão são elementos fundamentais quando se discute a atualização das leis trabalhistas para acompanhar novas modalidades de trabalho. O teletrabalho trouxe vantagens, mas também revelou falhas que necessitam de atenção. O empregado na prática vê

como é difícil separar o tempo de trabalho do tempo pessoal. Por isso, regras claras são fundamentais para proteger sua saúde e garantir equilíbrio (BERTANHA, 2022).

7 RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO

A empresa deve estabelecer orientações claras sobre como o trabalho será desenvolvido. A definição de tarefas, metas e formas de acompanhamento permite que se execute suas atividades com mais segurança e menos margem para erro (BRASIL, 2017).

Também é responsabilidade da empresa fornecer instruções relacionadas à saúde no trabalho remoto. Informações sobre postura, tempo de exposição a telas e organização do ambiente ajudam a reduzir riscos físicos ao longo do tempo (BRASIL, 2022).

O trabalhador precisa manter compromisso com as atividades atribuídas. O cumprimento de prazos e a organização das tarefas são essenciais para garantir a continuidade do trabalho e a confiança na entrega (DELGADO, 2023).

Outro ponto relevante é o cuidado com informações profissionais. O acesso remoto exige atenção redobrada com dados, arquivos e sistemas. Evitar compartilhamentos indevidos e manter segurança nas conexões faz parte das suas responsabilidades (MARTINS, 2022).

8 RESPONSABILIDADES PELA INFRAESTRUTURAS E CUSTOS

O teletrabalho levou o trabalho para dentro das residências e exigiu definição sobre custos e infraestrutura. Computadores, cadeiras ergonômicas, softwares, internet e energia elétrica passaram a ser necessários para a execução das atividades. Esses itens deixaram de ser apenas recursos pessoais e passaram a sustentar o trabalho diário (SILVA, 2022).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) teve alterações após a reforma trabalhista de 2017, incluindo o artigo 75-D. Esta norma especifica que o contrato deve esclarecer quem é responsável pela compra, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura. A legislação não esclarece como será feito o reembolso de custos como energia e internet. Essa ausência permite interpretações diferentes. O artigo 2º da CLT define que o risco da atividade

econômica é do empregador. Os autores Marcos Alencar (2025), Fernanda Liso (2023) e Renata Ferraioli (2023) aplicam essa regra para afirmar que o trabalhador não deve assumir custos essenciais para executar suas funções. Quando o trabalho depende de internet e energia, esses itens passam a ser tratados como custo da atividade (BRASIL, 2017).

Segundo Silva e Oliveira (2022) que a ausência de regra clara “gera insegurança jurídica e pode levar à precarização do trabalho remoto” (p.87). Esse contexto aumenta conflitos entre empresas e empregados, principalmente quando o contrato não define responsabilidades (OLIVEIRA,2022).

Decisões da Justiça do Trabalho seguem uma linha prática. Quando a despesa tem relação direta com o trabalho, o empregador deve pagar. Tribunais consideram abusiva a transferência integral desses custos ao empregado. O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região de Goiás já determinou que o empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto, é procedente o pedido de reembolso. A decisão reconhece que essas despesas não são pessoais. Elas são necessárias para a atividade da empresa (GOIÁS, 2021).

Na prática, empresas adotam modelos diferentes. Algumas fornecem equipamentos como notebooks e cadeiras, mas não cobrem despesas variáveis como energia elétrica. Outras oferecem um valor fixo mensal para internet e energia. Esse modelo facilita o controle de gastos e reduz conflitos entre empresa e trabalhador (Muller, 2023).

Fora do Brasil, há regras mais definidas. Na Espanha, a Ley 10/2021, trabalho a distância determina “o empregador deve assumir integralmente os custos relacionados ao teletrabalho, incluindo equipamentos e despesas de conexão” (ESPANHA, 2021). Na França, a jurisprudência consolidada pelo Cour de Cassation reconhece o dever de reembolsar despesas necessárias ao trabalho remoto (Cassation, 2020). Nos Estados Unidos, a responsabilidade varia conforme o estado e os acordos coletivos. Esse formato permite flexibilidade contratual, mas também maior insegurança para o trabalhador (ROSENVALD, 2022).

García (2021) afirma que a obrigação de custeio pelo empregador na Espanha fortalece a segurança do empregado e previne a passagem de riscos financeiros para o empregado. Em suas próprias palavras, afirma que “o teletrabalho

não pode ser entendido como uma forma de externalizar custos empresariais para o trabalhador, mas sim como uma modalidade que exige maior responsabilidade patronal”. O autor argumenta que o teletrabalho exige que o empregador assuma a responsabilidade direta para cobrir os gastos da atividade (GARCÍA, 2021, P.112).

9 ISONOMIA DE DIREITOS E DESAFIOS FUTUROS

A expansão do teletrabalho evidencia a necessidade de assegurar a isonomia entre trabalhadores presenciais e remotos. Embora vinculados ao mesmo empregador, as diferenças na forma de prestação do serviço podem gerar desigualdades materiais, exigindo interpretação adequada das normas trabalhistas. Neste contexto, o sistema legal precisa progredir para assegurar que o regime remoto não resulte em diminuição de direitos ou precarização das condições laborais, promovendo a efetividade dos valores da dignidade humana e da importância social do trabalho (CASSAR, 2020).

9.1 Comparação Entre Trabalhadores Presenciais E Remotos

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto Lei nº 5.452/1943, define direitos básicos para todos os trabalhadores. A aplicação desses direitos muda conforme a forma de trabalho (BRASIL, 1943). O vale transporte segue a Lei nº 7.418/1985 e depende de deslocamento até o local de trabalho. No teletrabalho não existe deslocamento. Por isso a concessão do benefício não é obrigatória, o que gera discussão sobre tratamento igual entre trabalhadores (BRASIL, 1985).

Segundo Delgado (2021, p. 233) aponta que a falta de regra específica para o teletrabalho abre espaço para diferenças de tratamento. A Reforma Trabalhista de 2017 incluiu o teletrabalho na legislação, mas o texto não detalhou benefícios como vale refeição, plano de saúde e participação nos lucros. Empresas passaram a definir essas regras por política interna ou acordo coletivo.

A Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/ 2022 tratou de custos do trabalho remoto. Ela permitiu o pagamento de ajuda para internet e energia. Contudo, não houve equiparação plena entre os direitos de trabalhadores presenciais e remotos, especialmente no que diz respeito a benefícios indiretos. Na

prática, dois profissionais com a mesma função podem ter pacotes diferentes. Um recebe benefícios ligados à presença física. Outro recebe apenas o que a empresa decide oferecer para o trabalho remoto (BRASIL, 2022).

Empresas que buscam reduzir conflitos adotam critérios claros. Algumas mantêm benefícios como vale refeição para todos (LADEIRA, 2021). Outras compensam com auxílio fixo para home office (MAGNUS, 2024). Esse tipo de decisão reduz risco jurídico e melhora a percepção de justiça entre equipes.

9.2 Desigualdades Persistentes

Trabalhadores presenciais recebem vale transporte e, em muitos casos, auxílio alimentação vinculado à presença física (OLIVEIRA, 2024). No teletrabalho, o empregado assume custos com internet, energia elétrica e mobiliário (LADEIRA, 2021). Essa diferença cria um desequilíbrio direto entre regimes.

A jurisprudência do TST reconhece que o empregador deve fornecer meios adequados para a execução das atividades remotas. Mesmo assim, não existe padrão claro sobre o ressarcimento dessas despesas. Em decisão relevante, o tribunal afirmou que o empregador deve arcar com os custos necessários ao trabalho, sob pena de transferir riscos da atividade econômica ao empregado. Esse entendimento orienta julgamentos, mas não resolve a falta de uniformidade (BRASÍLIA, 2022).

Na prática, empresas adotam critérios distintos. Algumas oferecem ajuda de custo fixa. Outras não pagam qualquer valor adicional. Esse cenário aumenta o número de ações trabalhistas. Um exemplo comum envolve pedidos de reembolso de despesas mensais com internet e energia. Sem regra objetiva, o resultado depende da análise de cada caso (ALENCAR, 2025).

A ausência de regulamentação específica gera insegurança jurídica. Estudos apontam crescimento de litígios relacionados ao teletrabalho após a Reforma Trabalhista. A falta de definição sobre benefícios amplia conflitos e dificulta a previsibilidade para empresas e trabalhadores (MARTINS, 2020).

Outro ponto relevante envolve o controle de jornada. A CLT passou a admitir o teletrabalho sem controle de horário. Mesmo assim, decisões recentes indicam que o uso de sistemas digitais de monitoramento caracteriza controle indireto da jornada.

Nesses casos, o empregador deve respeitar limites legais e pagar horas extras quando houver extrapolação (FERREIRA, 2019, P. 122).

Na prática, empresas utilizam softwares de login, plataformas de tarefas e registros de acesso. Esses mecanismos permitem verificar o tempo de trabalho. Quando há esse tipo de controle, a exclusão do regime de jornada perde fundamento. Isso tem levado o Judiciário a reconhecer direitos típicos do trabalho presencial também no ambiente remoto (SÃO PAULO, 2024).

A legislação atual não acompanha a realidade tecnológica. A falta de atualização mantém lacunas sobre custos e jornada. Esse quadro sustenta desigualdades e mantém alto o volume de disputas judiciais (MONTEIRO, 2025).

9.3 Necessidade De Evolução Legislativa

A doutrina sustenta que a isonomia de direitos deve ser garantida em qualquer modalidade de trabalho. Oliveira (2022) afirma que a legislação precisa acompanhar mudanças sociais e tecnológicas para assegurar condições equivalentes entre trabalhadores presenciais e remotos.

Autores como Delgado (2021), Martins (2020) e Ferreira (2019) apontam um problema comum que é a falta de regras claras sobre benefícios no teletrabalho aumenta a insegurança jurídica e amplia o volume de ações trabalhistas. Empresas adotam práticas distintas e trabalhadores recorrem ao Judiciário para definir direitos básicos.

A jurisprudência tem função relevante nesse contexto. Esse movimento reduz lacunas em casos específicos, como reembolso de despesas e controle de jornada. Mesmo assim, a ausência de atualização legislativa mantém diferenças entre decisões (MONTEIRO, 2025).

Na prática, a falta de uniformidade gera custos para empresas e incerteza para trabalhadores. Em regras objetivas, a isonomia depende da interpretação de cada processo. Esse quadro limita a efetividade da proteção trabalhista no teletrabalho.

9.4 Reflexões Sobre O Futuro Das Relações De Trabalho

O futuro das relações de trabalho no Brasil exige atenção à diversidade de modelos laborais. A pandemia de COVID-19 acelerou o teletrabalho e expôs ganhos e falhas e empresas ampliaram a adoção do modelo remoto em poucos meses. A tendência aponta para o crescimento do trabalho híbrido. Parte da jornada ocorre em casa e parte na empresa. Esse formato exige regras claras sobre benefícios, jornada e infraestrutura. Sem padronização, surgem diferenças de tratamento entre trabalhadores da mesma função (TEIXEIRA, 2024).

Delgado (2022) afirma que a isonomia vai além da igualdade formal. O direito deve garantir condições dignas e justas na prática. Isso inclui acesso a equipamentos, reembolso de despesas e respeito aos limites de jornada. A ausência desses elementos gera desequilíbrio entre regimes de trabalho.

O principal desafio envolve a atualização das normas trabalhistas. O ordenamento jurídico precisa acompanhar mudanças tecnológicas e organizacionais. Um caminho prático envolve a definição legal de critérios para custeio de despesas no teletrabalho. Outro ponto envolve a regulamentação do controle de jornada por meios digitais (DELGADO, 2023).

Sem ajustes, o sistema mantém lacunas e amplia conflitos. Com regras objetivas, empresas ganham previsibilidade e trabalhadores têm maior segurança sobre seus direitos (DELGADO, 2023).

10 ROTINA E PRODUTIVIDADE NO HOME OFFICE

No trabalho em casa, você precisa definir com precisão o início e o término da jornada. Cumprir esse horário reduz o acúmulo de demandas e evita extensão do trabalho para além do necessário. Esse controle direto sobre o tempo contribui para um fluxo de atividades mais estável ao longo do dia (BRASIL, 2022).

A definição de um espaço exclusivo para o trabalho melhora sua execução das tarefas. Mesmo em ambientes simples, separar um local reduz interferências externas e facilita a adaptação da mente para o momento de produzir. Esse hábito cria uma associação clara entre espaço e atividade profissional (DELGADO, 2023).

Organizar previamente as tarefas do dia aumenta sua eficiência. Quando você estrutura o que precisa ser feito, evita decisões repetidas ao longo da jornada e ganha mais agilidade na execução. A priorização também impede que tarefas importantes sejam deixadas para depois (SILVA, 2021).

O uso do tempo precisa ser distribuído com equilíbrio. Permanecer longos períodos sem pausa reduz sua capacidade de concentração. Inserir intervalos curtos ao longo do dia ajuda a manter o desempenho e reduz o desgaste acumulado (MARTINS, 2022).

11 IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A ausência de deslocamento reduz o desgaste físico diário. Esse fator contribui para menor cansaço ao longo da semana. Ainda assim, a facilidade de acesso ao trabalho pode levar à ampliação da jornada e ao aumento do desgaste mental (BRASIL, 2017).

A permanência prolongada em posições inadequadas pode gerar desconfortos físicos. Sem um ambiente preparado, o corpo tende a sofrer com dores musculares e tensão, principalmente em regiões como costas e pescoço (DELGADO, 2023).

A redução do convívio social interfere no aspecto emocional. A falta de interação presencial pode gerar sensação de isolamento, enquanto a cobrança por resultados mantém níveis elevados de tensão durante a rotina (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022).

A criação de limites na rotina se torna essencial para preservar a saúde. Definir horários, respeitar pausas e separar momentos de descanso contribuem para um equilíbrio mais adequado entre trabalho e vida pessoal (BRASIL, 2022).

12 TECNOLOGIAS EMERGENTES E O FUTURO DO TRABALHO REMOTO

A incorporação de tecnologias emergentes tem promovido mudanças profundas na dinâmica do trabalho remoto, influenciando tanto a organização das atividades quanto às relações jurídicas estabelecidas entre empregados e empregadores. Recursos como inteligência artificial, realidade virtual e plataformas digitais avançadas vêm sendo utilizados para aumentar a eficiência e facilitar a comunicação em ambientes de trabalho descentralizados.

A utilização de sistemas baseados em inteligência artificial permite a automatização de tarefas repetitivas e a análise de grandes volumes de dados, contribuindo para decisões mais rápidas e estratégicas. Entretanto, o uso dessas

ferramentas também suscita debates relevantes acerca da privacidade e da proteção de dados pessoais, especialmente quando envolve o monitoramento de desempenho dos trabalhadores, o que exige atenção às normas previstas na legislação vigente (BRASIL, 2018; DONEDA, 2020).

Além disso, tecnologias imersivas, como a realidade virtual e aumentada, vêm sendo incorporadas em treinamentos e reuniões corporativas, criando ambientes digitais que simulam a interação presencial. Essas ferramentas favorecem a integração de equipes geograficamente distantes, embora ainda apresentem limitações relacionadas ao custo de implementação e à necessidade de infraestrutura adequada (SCHWAB, 2019).

No campo jurídico, tais transformações impõem desafios à regulação do trabalho, uma vez que a legislação precisa acompanhar o avanço tecnológico para garantir a preservação dos direitos essenciais dos trabalhadores. Nesse contexto, torna-se essencial equilibrar inovação e garantias trabalhistas, evitando práticas abusivas e assegurando condições dignas no ambiente digital (DELGADO, 2022).

Outro ponto relevante diz respeito ao impacto dessas tecnologias na inclusão social. Embora o trabalho remoto possibilite maior acesso ao mercado para indivíduos em regiões afastadas, a exigência de equipamentos adequados e habilidades técnicas pode ampliar desigualdades já existentes, dificultando a inserção de determinados grupos (ANTUNES, 2020).

Dessa forma, o futuro do trabalho remoto está diretamente vinculado à evolução das tecnologias emergentes e à capacidade das instituições de promover adaptações normativas eficazes. A construção de um cenário equilibrado dependerá da atuação conjunta do Estado, das organizações e dos próprios trabalhadores, visando garantir um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo (OIT, 2020).

13 A PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES PESSOAIS NO TRABALHO REMOTO SOB A PERSPECTIVA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A reorganização das formas de trabalho, impulsionada pelo uso intensivo de tecnologias digitais, alterou significativamente a maneira como as atividades profissionais são desempenhadas. A execução de tarefas fora do ambiente físico das organizações passou a ser uma realidade constante, trazendo consigo um aumento expressivo na circulação de informações vinculadas a indivíduos. Esse

novo cenário exige atenção redobrada quanto à forma como tais dados são utilizados, especialmente diante das diretrizes estabelecidas pela Lei nº 13.709/2018, responsável por regular essa matéria no Brasil (BRASIL, 2018).

No exercício de atividades a distância, o manuseio de informações pessoais ocorre em contextos variados, muitas vezes sem a mesma estrutura de proteção existente no ambiente corporativo tradicional. Isso faz com que a observância de critérios como uso adequado, limitação do tratamento e proteção contra acessos indevidos se torne ainda mais relevante. A literatura jurídica aponta que não basta a existência de regras formais; é necessário que essas diretrizes estejam efetivamente presentes no cotidiano das instituições, orientando decisões e comportamentos (DONEDA, 2020).

A definição de responsabilidades também assume papel fundamental nesse contexto. A organização, ao determinar como e para que os dados serão utilizados, mantém sua posição central na condução dessas atividades, enquanto o trabalhador atua executando tarefas que envolvem o uso dessas informações. Ainda que as atividades ocorram fora do espaço físico da empresa, não há afastamento das obrigações relacionadas à proteção dos dados. Pelo contrário, o cenário remoto exige maior atenção quanto à orientação e ao acompanhamento das práticas adotadas (MENDES; DONEDA, 2019).

Outro aspecto relevante envolve os riscos associados ao uso de recursos tecnológicos em ambientes não controlados. A utilização de redes residenciais, equipamentos pessoais e diferentes plataformas digitais podem ampliar as possibilidades de falhas ou acessos indevidos. Nesse sentido, estudos destacam a importância de medidas preventivas capazes de reduzir essas vulnerabilidades, como a restrição de acessos, mecanismos adicionais de verificação e proteção das informações transmitidas (BIONI, 2021).

Além disso, o uso de dados pessoais deve sempre estar vinculado a uma justificativa legítima, conforme previsto na legislação. No contexto profissional, essa utilização geralmente se relaciona ao cumprimento de obrigações ou à própria execução das atividades contratadas. Qualquer desvio dessa finalidade pode gerar consequências jurídicas, especialmente quando há prejuízo ao titular dos dados (BIONI, 2021).

Por fim, não se pode ignorar o papel do fator humano nesse processo. Grande parte dos problemas envolvendo exposição indevida de informações decorre de condutas inadequadas ou falta de conhecimento. Por essa razão, torna-se essencial investir na orientação contínua dos trabalhadores, promovendo práticas conscientes e responsáveis no uso de dados pessoais (PINHEIRO, 2020).

Dessa forma, a proteção das informações no trabalho remoto depende de um conjunto de ações que envolvem não apenas o cumprimento da legislação, mas também a adoção de práticas seguras e o desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada à responsabilidade no uso de dados. Trata-se de um desafio contínuo, que acompanha a evolução das formas de trabalho e das tecnologias utilizadas.

14 FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA À DISTÂNCIA

O teletrabalho trouxe consigo uma promessa de liberdade e flexibilidade, mas também expôs fragilidades na proteção dos direitos trabalhistas. Nesse novo cenário, o Ministério Público do Trabalho (MPT) garante que, mesmo longe das sedes físicas das empresas, os direitos previstos na CLT e nas Normas Regulamentadoras (NRs) continuem sendo respeitados. (BRASIL, 1953).

Na prática, essa missão não é simples. A distância dificulta a fiscalização direta. Como aponta Ximenes (2023), a ausência de inspeções presenciais torna mais difícil verificar vínculos e o cumprimento de normas coletivas. Isso exige novas soluções, como o uso de tecnologia e uma atuação mais integrada entre instituições (Ximenes, 2023).

Diante dessas limitações, o MPT tem recorrido a instrumentos eficazes, como os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), que obrigam empresas a corrigirem práticas irregulares. Um exemplo ocorreu em Goiás, quando a São Salvador Alimentos firmou um TAC com o MPT durante a pandemia. O acordo previu medidas para reduzir riscos, como reorganização de escalas, adoção de protocolos sanitários, teletrabalho quando possível e cuidados com a saúde dos trabalhadores. O caso mostra como o MPT transforma normas em ações práticas, garantindo proteção mesmo em cenários desafiadores (MPT-GO, 2020).

A jurisprudência tem acompanhado esse movimento. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já reconheceu que o empregador deve garantir condições adequadas

no trabalho remoto, incluindo equipamentos ergonômicos, sob pena de violar a NR17(MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2020).

Diante desses fatores, fica claro que, apesar dos obstáculos da fiscalização remota, o trabalho do MPT e dos auditores fiscais é fundamental para conter riscos de precarização no teletrabalho. A combinação de TACs, ações civis públicas e decisões jurisprudenciais fortalece a proteção dos trabalhadores e reafirma o papel institucional desses órgãos na defesa dos direitos sociais. Como sintetiza Ferraz dos Passos (2024), o MPT tem legitimidade para atuar na defesa coletiva dos trabalhadores, garantindo a proteção de direitos que vão além do indivíduo e alcançam toda a sociedade.

15 ACIDENTES DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA NO HOME OFFICE

O teletrabalho e o home office, transformaram a dinâmica laboral e, ao mesmo tempo, novas discussões acerca da caracterização de acidentes de trabalho. Antes, essa definição parecia mais direta. O art. 19 da Lei nº 8.213/1991 estabelece que o acidente ocorre durante a atividade a serviço da empresa e resulta em lesão corporal ou prejuízo funcional, podendo levar à redução da capacidade laboral, seja de forma temporária ou permanente (BRASIL, 1991).

Com o trabalho dentro de casa, essa análise se torna menos evidente. Segundo Martins (2021), aplicar esse conceito ao home office exige um olhar mais atento, já que o ambiente doméstico não está sob o controle do empregador (MARTINS, 2021).

15.1 Caracterização Do Acidente Em Home Office

Um exemplo comum ajuda a ilustrar o problema. Imagine um trabalhador que sofre uma queda dentro de casa durante o expediente. A questão central passa a ser provar se o acidente aconteceu enquanto ele estava, de fato, trabalhando ou se ocorreu em um momento pessoal (SILVA, 2020).

Conforme Silva (2020), a definição do espaço e do tempo de trabalho no home office é um dos principais obstáculos para a classificação de acidente de trabalho.

Na prática, os tribunais têm avaliado cada situação individualmente. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 reconheceu o acidente ao constatar que a queda aconteceu no horário de trabalho e em atividade diretamente relacionada às responsabilidades do empregado. Por outro lado, existem decisões judiciais que demandam uma comprovação mais sólida do vínculo entre o acidente e a atividade profissional, demonstrando a falta de acordo na jurisprudência. (SÃO PAULO, 2022).

15.2 Dificuldade De Comprovação Do Nexô Causal

O ponto mais sensível dessa discussão é a comprovação do nexô causal. Em outras palavras, é preciso demonstrar que o acidente aconteceu por causa do trabalho. No ambiente doméstico, essa tarefa se torna mais difícil (DUARTE, 2019).

Segundo Oliveira (2019), a responsabilidade previdenciária depende dessa ligação direta entre o acidente e a atividade exercida, o que nem sempre é fácil de provar dentro de casa.

Nos dizeres Almeida (2022) o nexô causal em acidentes ocorridos em home office não pode ser presumido, devendo ser demonstrado por meio de provas documentais e testemunhais que confirmem a relação entre a atividade desempenhada e o evento danoso.

15.3 Benefícios Previdenciários E Estabilidade

Quando o acidente é reconhecido como relacionado ao trabalho, o empregado em home office tem acesso aos mesmos direitos de quem trabalha presencialmente. Entre eles estão o auxílio-doença acidentário (B91) e a estabilidade provisória de 12 meses após o retorno às atividades, conforme o art. 118 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991).

Segundo Santos (2023), a concessão desses benefícios em situações de home office reforça a importância de as empresas adotarem medidas de prevenção e acompanhamento, mesmo fora de suas dependências físicas. Trata-se de uma citação indireta (SANTOS, 2023).

A jurisprudência brasileira ainda está se formando quando o assunto é acidente de trabalho em home office. Algumas decisões reconhecem a

responsabilidade do empregador, enquanto outras exigem provas mais rigorosas do nexo causal. No fundo, o desafio está em encontrar equilíbrio. É preciso garantir a proteção do trabalhador sem ampliar de forma indevida a responsabilidade da empresa. Esse cenário se torna ainda mais complexo porque, no home office, as fronteiras entre vida pessoal e profissional se misturam todos os dias (DUARTE, 2019).

16 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises realizadas, verifica-se que o teletrabalho e o modelo híbrido passaram a ocupar posição central nas relações de trabalho contemporâneas, deixando de ser soluções pontuais para se tornarem práticas estruturais no cenário brasileiro. A legislação avançou ao reconhecer essas modalidades, contudo, ainda não acompanha, na mesma velocidade, as transformações impostas pela evolução tecnológica e pelas novas dinâmicas organizacionais.

Durante o estudo, foi possível verificar que, apesar de o trabalho remoto proporcionar benefícios significativos, como maior flexibilidade na realização das atividades e oportunidade de expandir o acesso ao mercado, também expõe fragilidades consideráveis. Entre esses desafios, estão a dificuldade em estabelecer limites para a jornada de trabalho, a falta de uma regulamentação específica sobre o direito à desconexão, a falta de clareza sobre quem deve arcar com os custos operacionais e os efeitos diretos na saúde física e mental do trabalhador.

Além disso, observou-se que a convivência entre regimes presenciais e remotos evidencia diferenças práticas que podem comprometer a igualdade de tratamento entre trabalhadores que exercem funções equivalentes. A ausência de igualdade na concessão de benefícios e na distribuição de responsabilidades destaca a urgência de uma intervenção mais eficaz do sistema jurídico, para prevenir distorções e assegurar condições mais justas.

Nesse cenário, fica claro que é preciso melhorar as normas trabalhistas, estabelecendo critérios mais objetivos e alinhados com a realidade atual. Não só a atualização das leis, mas também a interpretação consistente das normas existentes são necessárias para criar um ambiente jurídico mais estável, sempre guiado pelos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Por fim, conclui-se que o desafio não está apenas na regulamentação dessas novas formas de trabalho, mas principalmente na garantia de que sua aplicação ocorra sem prejuízo aos direitos do trabalhador. A busca por equilíbrio entre inovação e proteção social deve permanecer como diretriz essencial, assegurando que as mudanças no mundo do trabalho ocorram de forma justa, sustentável e juridicamente segura.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. ***Teletrabalho e novas formas de prestação laboral***. São Paulo: Saraiva, 2021.

BAMBIRRA, Alessandra. Entrevista à Agência Brasil. ***Garantia de direitos trabalhistas no campo ainda enfrenta desafios***. ACESSA.COM, 2026.

BOE-A-2021-11472. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. **Boletín Oficial del Estado, n. 164, 10 jul. 2021.**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 75-E**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 maio 1943.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.**

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 a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, entre outras**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista.**

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.**

BRASIL. **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.**

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.**

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.**

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.**

CODURANCE. *Repensando a qualidade de software e a produtividade de entrega: uma visão composta, contextual e estratégica*. Disponível em: <<https://www.codurance.com/pt/publications/repensando-a-qualidade-de-software-e-a-produtividade-de-entrega-uma-visao-composta-contextual-e-estrategica>>. Acesso em: 26 mar. 2026.

CONJUR – CONSULTOR JURÍDICO. LISO, Fernanda Santiago Pereira; FERRAIOLI, Renata. **Despesas para viabilizar o teletrabalho devem ser comprovadas**. Consultor Jurídico, 22 mar. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-22/lisoe-ferraioli-despesas-teletrabalhocomprovadas/>.

CONTEÚDO JURÍDICO. ALVES, Sabrina. **Teletrabalho e home office: desafios jurídicos e implicações na legislação trabalhista**. Conteúdo Jurídico, 21 abr. 2026. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/66847/teletrabalho-e-home-officedesafios-juridicos-e-implicacoes-na-legislao-trabalhista>.

CPDMA – CESAR PERES DULAC MÜLLER ADVOGADOS. MÜLLER, Joice. **Teletrabalho: reembolso de despesas com internet e energia**. CPDMA, 3 ago. 2023. Disponível em: <https://www.cpdma.com.br/teletrabalho-reembolso-e-despesascom-internet-e-energia/>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 19. ed.** São Paulo: LTr, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 19. ed.** São Paulo: LTr, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO. **Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2021.

FERRAZ DOS PASSOS, João Pedro. **Ação civil pública trabalhista e desafios dos acordos empresariais com MPT.** Consultor Jurídico, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mai-03/acao-civil-publica-trabalhista-e-desafios-dos-acordos-empresariais-com-mpt> ([conjur.com.br](https://www.conjur.com.br/2024-mai-03/acao-civil-publica-trabalhista-e-desafios-dos-acordos-empresariais-com-mpt) in Bing).

FERREIRA. Carlos. **Direito do Trabalho Contemporâneo.** Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FRANÇA. Cour de Cassation. **decisão nº 19-13311, 2020.**

GARCÍA, J. **El teletrabajo en España: análisis jurídico y social.** Revista Española de Derecho Laboral, v. 43, n. 2, 2021.

GENYO. MAGNUS, Leopoldo. **Teletrabalho CLT 2026: O que é, regras, direitos e deveres.** Genyo, 21 mar. 2026. Disponível em: <https://genyo.com.br/teletrabalho/>.

GR SIMÕES ADVOGADOS. **Controle de jornada no teletrabalho: limites, responsabilidades e o desafio do direito à desconexão.** Disponível em: <https://grsimoesadvogados.com.br/control-de-jornada-no-teletrabalho-limites-responsabilidades-e-o-desafio-do-direito-a-desconexao/>. Acesso em: 27 mar. 2026.

JUSBRASIL. **A Consolidação das Leis Trabalhistas e os seus 72 anos de história.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-consolidacao-dasleis-trabalhistas-e-os-seus-72-anos-de-historia/185078955>. Acesso em: 26 mar. 2026.

JUSBRASIL. **A reforma trabalhista: Lei n. 13.467/2017.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-reforma-trabalhista-lei-n-134672017/1345277073>. Acesso em: 26 mar. 2026.

JUSBRASIL. **Mensagens fora do expediente configuram horas extras: entenda os critérios da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/mensagens-fora-do-expediente-configuramhoras-extras-entenda-os-criterios-da-justica-do-trabalho/4245700494>. Acesso em: 28 mar. 2026.

JUSBRASIL. **O teletrabalho no Brasil após a pandemia da COVID-19, com ênfase nas implicações jurídicas nas relações laborais contemporâneas.** JusBrasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalhono-brasil-apos-a-pandemia-da-covid-19-com-enfase-nas-implicacoes-juridicas-nasrelacoes-laborais-contemporaneas/5323247641>.

JUSBRASIL. **O teletrabalho: história e a necessidade de legislação para proteção de trabalhadores e empresas.** Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalho-historia-e-a-necessidade-de-legislacao-para-protecao-de-trabalhadores-e-empresas/2371295861>>. Acesso em: 26 mar. 2026.

JUSBRASIL. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) e teletrabalho: uma abordagem definitiva**. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt-eteletrabalho-uma-abordagemdefinitiva/1857325027?msockid=06ae59b21f4361593f134e951e3a60d3>>. Acesso em: 26 mar. 2026.

JUSBRASIL. **Teletrabalho pós Lei 14.442/2022: deveres do empregador e direitos do empregado**. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/teletrabalho-pos-lei14442-2022-deveres-doempregador-e-direitos-do-empregado/4119635366>>. Acesso em: 26 mar. 2026

JUSBRASIL. **Trabalhadores que atuam home office têm direito a vale alimentação ou refeição?** JusBrasil, 2024. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalhadores-que-atuam-home-office-temdireito-a-vale-alimentacao-ou-refeicao/1227857696>.

JUSBRASIL. **Vale-transporte e vale-alimentação: um guia completo**. JusBrasil, 2024. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/vale-transporte-e-valealimentacao-um-guia-completo/2931815062>.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MARTINS. **Sérgio Pinto. Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

MELO, Sandro. Teletrabalho e controle: **desafios e perspectivas**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6>. Acesso em: 28 mar. 2026.

MIGALHAS. BERTANHA, Leonardo. **Teletrabalho passa a ter controle de jornada, explica advogado**. Migalhas, 16 out. 2022. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/375302/teletrabalho-passa-a-ter-controle-de-jornada-explica-advogado>.

MIGALHAS. **Teletrabalho passa a ter controle de jornada, explica advogado**. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/quentes/375302/teletrabalho-passa-ater-controle-de-jornada-explica-advogado>>. Acesso em: 26 mar. 2026.

MPT-GO. **São Salvador Alimentos e MPT em Goiás firmam acordo para garantir saúde de trabalhadores**. Disponível em:

<https://prt18.mpt.mp.br/informe-se/noticiasdo-mpt-go/619-sao-salvador-alimentos-e-mpt-em-goias-firmam-acordo-para-garantirsaude-de-trabalhadores>

OLIVEIRA, Maria. **Tecnologia e relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

OLIVEIRA, José. **Direito e Transformações Sociais**. Belo Horizonte: Fórum, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**. Genebra: OIT, 2020.

REVISTA FT. TEIXEIRA, Rodrigo Moreira. **Teletrabalho pós-pandemia: impactos e perspectivas**. Revista FT, v. 29, n. 140, nov. 2024. DOI: 10.69849/revistaft/ni10202411171459. Disponível em: <https://revistaft.com.br/teletrabalho-pos-pandemia-impactos-e-perspectivas/>.

SILVA, João. **Direitos trabalhistas e ergonomia no teletrabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

SILVA, M.; OLIVEIRA, R. **Teletrabalho e custos ocultos: desafios da legislação brasileira**. Revista de Direito do Trabalho, v. 48, n. 3, 2022.

TORMIN, Eva Patrícia Gonçalo Pires; OLIVEIRA, Sarah de Mattos; VICTORINO,

Luiz. **A percepção dos Auditores-Fiscais do Trabalho em relação ao teletrabalho em tempos de pandemia por COVID-19**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Ano 4, 2020. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/103>.

TORMIN, Eva Patrícia Gonçalo Pires; OLIVEIRA, Sarah de Mattos; VICTORINO, Luiz. **A percepção dos Auditores-Fiscais do Trabalho em relação ao teletrabalho em tempos de pandemia por COVID-19**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Ano 4, 2020. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/103>.

TRABALHISMO EM DEBATE. ALENCAR, Marcos. **Home office e o direito ao ressarcimento**. Trabalho em Debate, 20 jul. 2025. Disponível em: <https://www.trabalhismoemdebate.com.br/2025/07/20/home-office-e-o-direito-a-ressarcimento/>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Hiperconexão fora do ambiente de trabalho e suas consequências | Reportagem especial**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/hiperconex%C3%A3o-fora-do-ambiente-de-trabalho-e-suas-consequ%C3%Aancias-%7C-reportagem-especial>>. Acesso em: 28 mar. 2026.

TRT-18 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. **RORSUM XXXXX-62.2021.5.18.0001**. Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo. Goiânia, 24 jun. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1554890502>.

TRT-2 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **ROT XXXXX-**

79.2024.5.02.0074. Recurso Ordinário Trabalhista. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/3186121041>.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RRAg XXXXX20225090002.** Recurso de Revista com Agravo de Instrumento. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/3926072876/inteiro-teor-3926072882>.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Teletrabalho. Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>.

WIKIPÉDIA. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o_das_Leis_do_Trabalho. Acesso em: 26 mar. 2026.

XIMENES, Marina Pereira. ***Prerrogativas e limites da atividade fiscalizatória do Ministério do Trabalho e Emprego.*** JusBrasil, 2023.