



Faculdade Dom Adelio Tomasin - FADAT
Curso de Graduação em Direito

JOÃO ALVES BEZERRA NETO

**TELETRABALHO E A JORNADA DE TRABALHO: A POSSIBILIDADE DO
CONTROLE DE HORAS NO REGIME REMOTO**

QUIXADÁ
2025

JOÃO ALVES BEZERRA NETO

TELETRABALHO E A JORNADA DE TRABALHO: A POSSIBILIDADE DO
CONTROLE DE HORAS NO REGIME REMOTO

Monografia apresentada como requisito para
aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão
de Curso II e conclusão do Curso de Direito da
Faculdade Dom Adelio Tomasin - FADAT.

Orientador: Prof. Dr. Saulo Nunes Carvalho de
Almeida.

QUIXADÁ

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
FADAT - Educação Superior
Biblioteca Francisca Alexandre Gomes (Dona Mocinha)

BE188

Bezerra Neto, Joao Alves

Teletrabalho e a Jornada de Trabalho: a possibilidade do controle de horas no regime remoto / Joao Alves
Bezerra Neto. – 2025.

67 f. :

Ilustrações: Não possui.

TCC-Graduação – FADAT - Educação Superior. - Curso de Direito.

Orientação: Doutor(a) Saulo Nunes Carvalho de Almeida.

Palavras-chave: Teletrabalho, Jornada de Trabalho, Controle de horas, Reforma Trabalhista, Direito à desconexão.

CDD 740

Gerada automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

PÁGINA DE APROVAÇÃO

TELETRABALHO E A JORNADA DE TRABALHO: A POSSIBILIDADE DO CONTROLE DE HORAS NO REGIME REMOTO

JOÃO ALVES BEZERRA NETO

Trabalho de Conclusão de Curso - Monografia - Apresentado a
Banca Examinadora e (Re) Aprovada em ____/____/____.

Prof. Dr. Orientador SAULO NUNES CARVALHO DE ALMEIDA

Profª. Esp. DANIELLY CRISTINE LAVOR HOLANDA

Profª. Esp. KATTANA NASCIMENTO CARVALHO

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A Faculdade Dom Adelio Tomasin - FADAT, na representação do Curso de direito e seus docentes, declaram isenção de responsabilidade por produções incompatíveis com as normas metodológicas e científicas, bem como obras com similaridades parciais, totais ou conceituais; sendo de responsabilidade do aluno a produção e qualidade de produção, bem como veracidade, verossimilhança e confiabilidade dos dados apresentados no trabalho.

JOÃO ALVES BEZERRA NETO

SAULO NUNES CARVALHO DE ALMEIDA

VALTER MOURA DO CARMO

FRANCISCO DAS CHAGAS DA SILVA

DEDICATÓRIAS

Dedico, antes de tudo, a Deus. Foi Ele quem me sustentou nos dias em que minhas forças pareciam se esgotar e quem renovou minha esperança quando a estrada se tornava longa demais. Foram cinco anos de desafios intensos: viagens cansativas, ônibus quebrava chegando em casa às três horas da manhã; saídas diárias às quatro da tarde para chegar apenas à meia-noite; dias em que o corpo pedia descanso e a mente pedia desistência. Ainda assim, Deus permaneceu ao meu lado, iluminando meus passos, acalmando meu coração e me lembrando de que cada esforço teria sentido. A ele, minha gratidão mais sincera.

Dedico este trabalho também à minha mãe, Adélia Neta Bezerra Xavier, que foi meu alicerce e meu porto seguro durante toda essa jornada. Nos momentos em que pensei em desistir, era com ela que eu conversava, e dela vinham as palavras que me sustentavam. Sua fé em mim sempre foi maior que a minha própria, e isso me fez seguir em frente mesmo quando tudo parecia difícil demais. Se hoje chego ao final desta graduação, é porque ela acreditou em mim todos os dias. Mãe, esta conquista é tão sua quanto minha.

Com o coração apertado, dedico este TCC ao meu pai, que neste mês de novembro completa oito anos de sua partida. Ele carregava o sonho de me ver formado em Direito, e esse sonho se tornou também o meu. Pai, hoje você não está fisicamente ao meu lado, mas eu sinto sua presença em cada vitória, em cada passo e em cada superação. Eu sei que, onde quer que esteja, olha por mim e celebra esta conquista. Esta graduação é, também, uma homenagem ao seu amor, ao seu orgulho e à sua memória.

Por fim, dedico este trabalho aos amigos Jackson Douglas Lopes Reis e Antônio Adriano dos Santos da Cruz. Vocês fizeram parte dos meus dias mais difíceis e dos mais leves. Obrigado por me motivarem, por compreenderem minhas ausências, por rirem comigo mesmo quando o cansaço pesava e por acolherem minhas brincadeiras como forma de aliviar a rotina. A caminhada teria sido muito mais pesada sem vocês. Meu sincero agradecimento por cada gesto de apoio e amizade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, que mais uma vez se fez presente em cada etapa desta caminhada. Foi Ele quem me concedeu forças quando o cansaço parecia maior que a vontade, quem iluminou meus passos nas incertezas e quem colocou em meu caminho pessoas que tornaram essa conquista possível. Sem Sua graça e proteção, eu não estaria celebrando este momento.

Expresso minha profunda gratidão ao meu orientador, o estimado professor **Saulo Nunes Carvalho de Almeida**, cuja orientação firme, cuidadosa e precisa foi essencial para a construção deste trabalho. Sua generosidade intelectual, sua paciência e seu compromisso com o ensino fizeram diferença em cada detalhe desta pesquisa. É uma honra ter sido orientado por alguém tão respeitado e admirado.

Agradeço, também, aos amigos e colegas de graduação que caminharam ao meu lado durante essa jornada acadêmica. Em especial, agradeço aos meus companheiros Gizelle, Ryan, Levi e Thaissa. Muito obrigado por cada apoio, cada dica, cada parceria e cada momento compartilhado. Em uma jornada tão difícil como esta, vocês foram luz, força e companhia. Pela graça de Deus, conseguimos vencer mais esse desafio juntos.

Estendo minha gratidão a todos que, mesmo de forma indireta, contribuíram para que eu chegasse até aqui. Cada palavra de apoio, cada gesto de incentivo e cada demonstração de carinho foram essenciais para que eu mantivesse a determinação.

De modo especial, agradeço à minha namorada, Lara Feitosa Lima, que chegou recentemente à minha vida, mas se fez presente de maneira intensa e significativa neste período tão desafiador da monografia. E o principal, ela nem sabe a importância notável que teve com esse trabalho, sua compreensão nos dias difíceis e sua capacidade de me incentivar mesmo quando eu já me sentia esgotado fizeram toda a diferença. Obrigado por caminhar comigo e por ser força quando eu mais precisava

PÁGINA PARA CITAÇÕES OU EPÍGRAFE

“Aquele que habita no esconderijo do Altíssimo,
à sombra do Onipotente descansará.

Direi do Senhor: Ele é o meu Deus, o meu refúgio,
a minha fortaleza, e nele confiarei.

Porque ele te livrará do laço do passarinho
e da peste perniciosa.

Ele te cobrirá com as suas penas,
e debaixo das suas asas estarás seguro;
a sua verdade será o teu escudo e broquel.

Não terás medo do terror de noite
nem da seta que voa de dia,

nem da peste que anda na escuridão,
nem da mortandade que assola ao meio-dia.

Mil cairão ao teu lado,
e dez mil à tua direita,
mas tu não serás atingido.

Somente com os teus olhos contemplarás
e verás a recompensa dos ímpios.

Porque tu, ó Senhor, és o meu refúgio!
O Altíssimo é a tua habitação.

Nenhum mal te sucederá,
nem praga alguma chegará à tua tenda.

Porque aos seus anjos dará ordem a teu respeito,
para te guardarem em todos os teus caminhos.

Eles te sustentarão nas suas mãos,
para que não tropeces com o teu pé em pedra.

Pisarás o leão e a cobra;
calcarás aos pés o leão jovem e a serpente.

Pois que tão encarecidamente me amou,
também eu o livrarei;
pô-lo-ei em retiro alto,
porque conheceu o meu nome.

Ele me invocará, e eu lhe responderei;
estarei com ele na angústia;
dela o retirarei e o glorificarei.

Fartá-lo-ei com longura de dias
e lhe mostrarei a minha salvação.”

RESUMO

O presente trabalho analisa o teletrabalho e sua relação com o controle da jornada no regime remoto, principalmente seguida da Reforma Trabalhista de 2017 e as alterações introduzidas pela Lei nº 14.442/2022. Com o progresso das tecnologias da informação e comunicação e a intensificação do trabalho à distância após a pandemia da COVID-19, surgiram novos desafios jurídicos relacionados à limitação da jornada, ao pagamento de horas extras, ao direito à desconexão e à saúde mental do trabalhador. A pesquisa aborda os fundamentos conceituais do teletrabalho, sua evolução histórica, as distinções entre modalidades como home office, trabalho híbrido e trabalho remoto, bem como as obrigações do empregador quanto à infraestrutura, ergonomia e proteção de dados. Analisa-se ainda a transição normativa do art. 62, III, da CLT, que antes excluía os teletrabalhadores do controle de jornada, e como a legislação recente passou a permitir expressamente esse controle quando o contrato é por jornada, restringindo a exceção apenas aos casos de produção ou tarefa. O estudo também explora os impactos psicossociais, como o *burnout* e a fadiga mental, e examina a jurisprudência do TST sobre limites ao monitoramento, incluindo o uso de ferramentas digitais e geolocalização. Conclui-se que o controle de jornada no teletrabalho é juridicamente possível e necessário, desde que respeite os princípios da proporcionalidade, privacidade e autonomia, garantindo proteção ao trabalhador e segurança jurídica às empresas. O trabalho propõe, assim, diretrizes práticas e jurídicas para implementação adequada do regime remoto, compatibilizando flexibilidade produtiva com a preservação dos direitos fundamentais do empregado.

Palavras-chave: teletrabalho; jornada de trabalho; controle de horas; Reforma Trabalhista; direito à desconexão.

ABSTRACT

This study examines telework and its relationship with working-time control in remote arrangements, particularly after the 2017 Labor Reform and the amendments introduced by Law No. 14,442/2022. With the advancement of information and communication technologies and the intensification of distance work following the COVID-19 pandemic, new legal challenges have emerged concerning working-time limitations, overtime compensation, the right to disconnect, and workers' mental health. The research discusses the conceptual foundations of telework, its historical evolution, and the distinctions among modalities such as home office, hybrid work, and remote work, as well as the employer's obligations regarding infrastructure, ergonomics, and data protection. It also analyzes the regulatory transition of Article 62, III, of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), which previously excluded teleworkers from working-time control, and how recent legislation now expressly allows such control when the employment contract is based on working hours, restricting the exception solely to output- or task-based arrangements. The study further explores psychosocial impacts, including *burnout* and mental fatigue, and examines case law from the Superior Labor Court (TST) on limits to employee monitoring, including the use of digital tools and geolocation. It concludes that working-time control in telework is legally possible and necessary, provided that the principles of proportionality, privacy, and autonomy are respected, thereby ensuring worker protection and legal certainty for employers. Accordingly, the study proposes practical and legal guidelines for the appropriate implementation of remote work, reconciling productive flexibility with the preservation of employees' fundamental rights.

Keywords: telework; working hours; time control; Labor Reform; right to disconnect.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
FADAT	Faculdade Dom Adelio Tomasin
TIC	Tecnologia de informação e comunicação
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
PGD	Programa de gestão e desempenho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
TST	Tribunal Superior do Trabalho
LER	Lesões por esforço repetitivo
DORT	Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho

LISTA DE SÍMBOLOS

§ Parágrafo

Sumário

1 INTRODUÇÃO	9
2 FUNDAMENTOS DO TELETRABALHO	15
2.1 Introdução ao Teletrabalho	15
<i>2.1.1 Definição e conceituação</i>	16
<i>2.1.2 Histórico e Evolução no Cenário Global e Brasileiro</i>	16
2.2 Terminologia do Teletrabalho: Distinções Conceituais e Jurídicas	17
<i>2.2.1 Teletrabalho e Trabalho Remoto na CLT</i>	17
<i>2.2.3 Home Office: O Aspecto Locacional</i>	18
<i>2.2.4 Trabalho Híbrido: A Combinação de Regimes</i>	19
<i>2.3.1. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a Inserção do Teletrabalho na CLT</i>	19
<i>2.3.2. A Lei nº 14.442/2022 e as Novas Regras sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto</i>	20
<i>2.3.3. Outras Normas e Regulamentações Pertinentes</i>	21
2.4 A Infraestrutura Tecnológica e a Responsabilidade do Empregador no Teletrabalho	23
2.5 Os Impactos Psicossociais do Teletrabalho	24
2.6 Modalidades e Características do Teletrabalho	25
<i>2.6.1 Trabalho híbrido, integral e por tarefa</i>	25
<i>2.6.2 Vantagens e desvantagens para empregadores e empregados</i>	26
3. A JORNADA DE TRABALHO NO REGIME REMOTO	28
3.1 Conceito de jornada de teletrabalho e suas implicações	28
<i>3.1.1. Jornada Regular e Hipóteses de Exceção</i>	28
<i>3.1.2. O Direito à Desconexão e a Busca pelo Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal</i>	29
3.2 Direito à Desconexão, Burnout e a Gestão dos Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho.	30
<i>3.2.1. O Direito à Desconexão e a Busca pelo Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal</i>	31
<i>3.2.2 Síndrome de Burnout e riscos psicossociais</i>	32
3.3. As Modificações Introduzidas pela Lei nº 14.442/2022 na Jornada do Teletrabalhador	33
<i>3.3.1. A Inclusão da Possibilidade Expressa de Controle de Jornada</i>	34
<i>3.3.2. Consequências para a Configuração das Horas Extras e o Uso do Banco de Horas</i>	34
<i>3.3.3 Fadiga Mental e Impactos na Qualidade de Vida do Teletrabalhador</i>	35
3.4 Desafios Práticos na Implementação do Controle de Jornada	36
<i>3.4.1 Ferramentas Tecnológicas e Sistemas de Registro</i>	36

3.4.2 <i>Formalização Contratual e Documentação</i>	36
3.5 Ergonomia, infraestrutura e responsabilidades do empregador	37
3.6 Trabalho Híbrido: Características, Regulamentação e Impactos na Jornada	38
3.7 Intervalos Intrajornada, Pausas e Períodos de Descanso no Teletrabalho	39
3.8 Compensação de Jornada, Banco de Horas e Flexibilidade no Teletrabalho	40
3.9 Impactos da Pandemia de COVID-19 e Adaptações Permanentes na Jornada de Teletrabalho	41
4. ASPECTOS JURÍDICOS E PRÁTICOS DO CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO	42
4.1. Jurisprudência e Precedentes Relevantes	42
4.1.1. <i>Entendimentos do TST e dos TRTs</i>	42
4.2 Aspectos Práticos da Implementação do Controle de Jornada	43
4.2.1 <i>Ferramentas Tecnológicas e Sistemas de Registro de Ponto</i>	44
4.2.2 <i>Negociação e Formalização do Controle de Jornada</i>	45
4.2.3 <i>Desafios na Aplicação Prática e Resistências Empresariais</i>	45
4.3 Compatibilização entre Controle de Jornada e Flexibilidade do Teletrabalho	46
4.3.1 <i>Modelos Híbridos de Controle e Autonomia</i>	46
4.3.2 <i>Acordos Coletivos e Negociação Coletiva como Instrumentos de Equilíbrio</i>	47
4.3.3 <i>A Validade da Prova de Geolocalização no Âmbito Trabalhista: Evolução Jurisprudencial e Parâmetros Fixados pelo TST</i>	47
4.3.4 <i>Limites e Garantias no Uso da Geolocalização: Proporcionalidade, Finalidade e Proteção de Dados Pessoais</i>	48
4.4 Implicações Legais e Responsabilidades do Empregador	49
4.4.1 <i>Obrigações Legais na Implementação do Controle de Jornada</i>	49
4.4.2 <i>Responsabilidades Relativas à Saúde e Segurança do Trabalhador</i>	49
4.5 Perspectivas Futuras e Tendências na Regulamentação do Controle de Jornada	50
4.5.1 <i>Evolução Esperada da Legislação e Jurisprudência</i>	50
4.5.2 <i>Influência de Tendências Internacionais e Comparação com Outros Países</i>	51
4.6 Proteção de Dados Pessoais, LGPD e Privacidade no Monitoramento de Jornada	52
4.7 Responsabilidades e Deveres do Empregador na Implementação do Controle de Jornada	53
4.8 Responsabilidades Sindicais e Negociação Coletiva para Proteção de Direitos	54
4.9 Impactos Econômicos e Financeiros do Controle de Jornada para Empresas	54
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

Devido à inovação tecnológica do trabalho remoto e as mudanças no mercado de trabalho nessa forma de emprego, o trabalho remoto é cada vez mais comum no mercado de trabalho brasileiro. A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe na CLT, e com ela a promulgação da nova Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo esse modelo de trabalho para ganhar flexibilidade e reduzir os custos.

O teletrabalho gerou muitas discussões e críticas no campo do Direito do Trabalho, especialmente sobre não ser propício a certas instituições que foram reformadas. Audivelmente, a questão mais iminente é sobre o Art. 62, inciso III, da CLT, que define o teletrabalho como um serviço realizado por produção ou tarefa, o que é aliviado pela ausência da necessidade de controle de jornada de trabalho, enquanto nega o direito ao pagamento de horas extras, conforme sustenta a gestão.

Este contexto traz à tona algumas questões muito difíceis, a saber, a possibilidade de monitoramento das horas trabalhadas no regime remoto, considerando os direitos dos empregados e a segurança jurídica para os empregadores. Mas a ausência de controle de jornada (Art. 62, inciso III, CLT), onde o teletrabalho é definido como uma atividade de trabalho externa, permite ao estado evitar o padrão de controle de tempo e o pagamento de horas extras, levando a uma discussão que altera a lei.

Recentemente, foram desenvolvidas ferramentas que ajudam a acompanhar horas de trabalho. Na prática, essa fiscalização tem um efeito reduzido, a não ser também restringida a liberdade de decidir como e quando realizar as atividades remotamente. Ademais, a falta desse controle pode resultar em excesso de trabalho e até questões de saúde, como a síndrome de esgotamento (síndrome de *burnout*) e alguns problemas pelo trabalho repetitivo em apenas uma postura. Portanto, a maleabilidade do trabalho remoto garante que os colaboradores tenham liberdade necessária para estruturar seu dia a dia.

Em um contexto dessa evolução, a questão legal torna-se como conciliar a proteção dos direitos trabalhistas com a necessidade de trabalho em um estágio de trabalho completamente novo. Com isso, como preservar a paz legal tanto para empresas quanto para empregados. Os direitos dos trabalhadores estão definidos no Art. 7 da Constituição Federal de 1988 e isso nos dá diretrizes sobre como proteger contra variações nas horas de trabalho, pausas de trabalho e um descanso semanal gratuito. Por outro lado, com o mais recente avanço tecnológico

juntamente com a crescente tendência do trabalho remoto, um desafio muito claro para a lei seria: Como equilibrar tais direitos com a flexibilidade de trabalhar de casa?

Assim, as questões discutidas nessa monografia não se concentram nos benefícios trazidos pela evolução tecnológica, mas no fato de que o legislador, ao incluir o inciso III no artigo 62 da CLT, juntamente com os artigos 75-A e seguintes por meio da Lei 13.467/2017, não levou em consideração a possibilidade de o empregador controlar a jornada de trabalho usando as próprias ferramentas digitais disponíveis.

Por essa razão, um paradoxo chave no caso do trabalho remoto é o equilíbrio entre a liberdade do trabalho remoto e a proteção dos direitos dos trabalhadores (limitação das horas de trabalho, pagamento de horas extras para manter a dignidade e o bem-estar do empregado). A falta de supervisão pode significar trabalhar longas horas e enfrentar esgotamento e riscos psicossociais. Assim, sob esses parâmetros legais atuais e decisões judiciais, o estudo examina, à luz da possibilidade legal de rastreamento de horas no teletrabalho, os impactos nas empresas e seus empregados, buscando medidas alternativas capazes de protegê-los ao mesmo tempo em que assegura a segurança jurídica em termos de relações trabalhistas.

O progresso tecnológico e as transformações nas relações laborais intensificaram a adoção do teletrabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19. Essa modalidade, regulamentada no Brasil pela Reforma Trabalhista de 2017 e posteriormente atualizada pela Medida Provisória nº 1.108/2022, trouxe desafios quanto ao controle da jornada de trabalho. A flexibilidade, característica essencial do regime remoto, muitas vezes entra em conflito com a necessidade de fiscalização das horas trabalhadas, gerando questionamentos sobre o direito à desconexão, horas extras e possíveis abusos por parte dos empregadores. Diante desse cenário foi realizado os seguintes questionamentos:

I - É juridicamente possível implementar o controle de jornada no regime de teletrabalho sem afetar a flexibilidade dessa modalidade?

II - Quais são os desafios e as possibilidades para a gestão da jornada de trabalho no teletrabalho, levando em conta a legislação trabalhista vigente e as decisões judiciais?

III - Como a falta ou a adoção do controle de jornada no teletrabalho pode afetar os direitos dos funcionários e a segurança jurídica dos empregadores?

No trabalho remoto, é possível acompanhar de forma legal as horas que o funcionário trabalha, desde que isso seja feito de maneira justa e equilibrada. Essa fiscalização não deve tirar a liberdade e a flexibilidade que esse tipo de trabalho oferece. As ferramentas digitais e os aplicativos disponíveis facilitam o planejamento dos dias e horários de trabalho. No entanto, uma postura muito rígida e um planejamento inflexível podem acabar limitando a autonomia e a capacidade de autorregulação, que são essenciais nesse modelo. Por isso, é importante que haja negociações coletivas e acordos individuais para criar formas de supervisão que atendam às necessidades da empresa, sem tirar a liberdade do trabalhador, garantindo também que todas as obrigações legais e constitucionais sejam cumpridas.

As restrições para o controle da jornada no teletrabalho residem principalmente na dificuldade de fiscalização e na própria essência da atividade remota, que pressupõe maior autonomia do empregado na organização do seu tempo. A legislação trabalhista atual, embora não trate especificamente do controle de jornada no teletrabalho de forma exaustiva, impõe limites à jornada de trabalho e garante direitos como horas extras e banco de horas. O entendimento dos tribunais tende a valorizar a flexibilidade e a autonomia do teletrabalhador, sendo cauteloso em admitir formas de controle que se assemelhem ao regime presencial. As oportunidades para o controle residem no uso de tecnologias de monitoramento e registro, desde que transparentes e respeitadas à privacidade do teletrabalhador, e na definição clara de metas e entregas, focando em resultados em vez de controle estrito de horas.

A ausência de controle de jornada no teletrabalho pode gerar insegurança jurídica para os empregadores, dificultando a comprovação do cumprimento da jornada legal e o cálculo de eventuais horas extras, além de potencializar litígios trabalhistas. Para os trabalhadores, a falta de controle pode levar à extrapolação da jornada sem a devida remuneração e ao desrespeito aos períodos de descanso, impactando sua saúde e bem-estar. Por outro lado, a implementação de um controle de jornada inadequado ou excessivamente rígido pode descaracterizar o teletrabalho, configurando regime presencial com os respectivos direitos e obrigações, além de ferir a autonomia do trabalhador. Um controle eficaz e equilibrado, definido por meio de negociação e com foco em resultados, pode garantir os direitos dos trabalhadores e a segurança jurídica dos empregadores.

O avanço das tecnologias da informação e comunicação, aliado às transformações no mundo do trabalho, impulsionou significativamente a adoção do teletrabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19. Essa modalidade, que inicialmente foi adotada como medida

emergencial, consolidou-se como uma alternativa viável, em muitos casos, preferencial para empresas e trabalhadores. No entanto, essa nova realidade impõe desafios à tradicional regulação da jornada de trabalho, principalmente no que se refere ao controle de horas e à garantia de direitos trabalhistas.

Apesar das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda possui lacunas em relação ao teletrabalho, principalmente no que diz respeito à mensuração da jornada e ao direito à desconexão. Portanto, é imprescindível examinar a compatibilidade entre o regime remoto e os sistemas de controle de jornada, avaliando a viabilidade jurídica e tecnológica da medição das horas trabalhadas fora do espaço físico da empresa.

A importância social e acadêmica desta pesquisa reside em sua atualidade e na contribuição que pode proporcionar para o desenvolvimento de soluções jurídicas mais apropriadas e eficientes em relação às novas estruturas de trabalho. Ademais, o assunto é relevante para o avanço de pesquisas futuras no campo do Direito do Trabalho, particularmente no que diz respeito à proteção do trabalhador e à modernização das relações de trabalho.

Assim, este estudo é justificado pela necessidade de entender os efeitos do teletrabalho nos institutos tradicionais do Direito do Trabalho, como jornada, horas extras e controle de ponto, auxiliando na adaptação do sistema jurídico às demandas de um mercado de trabalho cada vez mais digital e flexível.

Assim, surge um importante debate sobre a aplicabilidade e interpretação da disposição legal mencionada em relação às garantias constitucionais que asseguram a limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso, o pagamento de horas extras e, acima de tudo, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. A jurisprudência trabalhista, com decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em destaque, tem analisado essa questão. Indica que a presença de mecanismos de controle pelo empregador, mesmo no teletrabalho, pode anular a aplicação da exceção do artigo 62 e resultar no pagamento de horas extras.

Este estudo procura explorar a possibilidade de monitoragem de hora de trabalho no teletrabalho usando atualmente com base na legislação trabalhista e jurisprudência do país, em primeiro lugar, pelos problemas que são encontrados a fim de realizar seu cumprimento dos direitos e obrigações de partes empregadoras nos termos da relação por serem concretamente fáceis de definir o tempo em que um trabalhador trabalha e dorme, seus horários trabalhados

variam em média, até acima do limite da legislação para tal trabalho. Isso força uma sobrecarga e um desbalanceamento entre trabalhador e vida particular, algo inevitável. Necessitando-se da obtenção de métodos efetivos de controle sobre tempos para trabalhar e comprovar a observação do cumprimento das leis específicas da assistência da obra. Nesse caso, esta pesquisa deve traçar um percurso buscando ver como funciona o controle de horário para evitar o acúmulo de horas no direito a desconexão, de forma a obter condicionantes de trabalho equilibradas com a realidade do cenário. Ele altera a legislação do teletrabalho entre elas, especialmente as disposições da CLT com as alterações feitas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Os objetivos específicos deste trabalho consistem em analisar a interpretação da jurisprudência sobre o controle de jornada no regime de teletrabalho, identificando entendimentos que reconhecem ou afastam a possibilidade de fiscalização do tempo de serviço examinar os meios tecnológicos utilizados para esse controle, avaliando sua eficácia e seus reflexos na relação laboral e propor diretrizes para a construção de um modelo de controle de jornada que seja eficiente, juridicamente seguro e compatível com a proteção dos direitos do trabalhador.

A metodologia de pesquisa qualitativa adotada neste trabalho baseia-se em pesquisa descritiva, aplicada e bibliográfica. O objetivo é tanto ilustrar o tema em termos de sua fundamentação teórica quanto descrever as evidências empíricas relativas ao teletrabalho, principalmente no que diz respeito ao desempenho de horas extras, duração da jornada de trabalho e as consequências decorrentes da falta de controle de tempo. Este projeto também pretende explorar se as horas de trabalho podem ser monitoradas dentro do mesmo modelo de trabalho por meio de um quadro sistemático. Uma abordagem dedutiva é utilizada para alcançar esses objetivos através de comparação, descrição e análise. Observa-se também que a presente monografia é informada pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por obras científicas estabelecidas.

Com a chegada da era digital e os últimos desenvolvimentos ao redor do mundo, o teletrabalho se estabeleceu como uma das formas de trabalho mais maduras e, assim, pela primeira vez, é irreversível. O que antes parecia uma opção para poucas pessoas tornou-se uma realidade para milhões de trabalhadores e traz novas oportunidades e desafios, mas talvez o mais importante seja um novo paradigma para mudar a forma como entendemos a relação entre empregador e empregado. Esta pesquisa se envolve na investigação dessa reformulação da nova configuração do mundo do trabalho, na qual os fundamentos do mundo do trabalho, a gestão

da jornada de trabalho e seu impacto legal estão todos sob três capítulos inter-relacionados.

O primeiro capítulo, "Fundamentos do Teletrabalho", estabelece a base conceitual para a nossa discussão. Nele, investigamos a definição de teletrabalho, diferenciando-o de outras formas de trabalho a distância, como o home office, trabalho híbrido e trabalho remoto. Abordamos a sua evolução histórica, as vantagens para empresas e colaboradores como a redução de custos e o aumento da produtividade e os pressupostos para sua implementação, sempre à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Prosseguindo com a análise, o segundo capítulo, intitulado "A Jornada de Trabalho no Regime Remoto", concentra-se em um dos pontos mais discutidos desse modelo: a duração do trabalho. Abordamos como a jornada é organizada quando o funcionário não está presente fisicamente na empresa, discutindo os tipos de contratação por jornada, produção ou tarefa. Também examinamos o delicado equilíbrio entre flexibilidade e o direito à desconexão, que é fundamental para a saúde e o bem-estar do trabalhador.

“Aspectos Legais e Práticos da Gestão do Tempo no Trabalho Remoto”, o terceiro capítulo sobre direito, aborda as implicações legais da gestão do tempo. Devido à nova legislação (por exemplo, Lei nº 14.442/2022) onde a gestão do tempo se tornou obrigatória na grande maioria dos contratos de teletrabalho. As exceções a esta regra, especialmente em termos de trabalho por produção, e as medidas e técnicas utilizadas pelas próprias empresas, a fim de gerenciar de forma eficaz e segura este tipo de controle, evitando passivos trabalhistas e garantindo a conformidade legal, são os temas deste capítulo.

2 FUNDAMENTOS DO TELETRABALHO

Os fundamentos do teletrabalho estão ligados tanto aos aspectos jurídicos quanto às razões sociais, econômicas e tecnológicas que justificam sua existência. No Brasil, ele é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) e a Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, que trouxe regras mais claras (Furtado, 2025).

2.1 Introdução ao Teletrabalho

A ampliação da digitalização nas relações de emprego e os progressos tecnológicos têm promovido mudanças notáveis no cenário empresarial, reconfigurando os limites geográficos e temporais do trabalho. Nesse cenário, o teletrabalho, que é igualmente chamado de trabalho há distância ou home office, surgiu como uma forma de execução de serviços que se destacou, principalmente, na última década (Ferracioli; Ferracioli, 2022).

A pandemia de COVID-19 representou um período de transformação sem precedentes para as relações de trabalho no mundo. O trabalho remoto, no entanto, não deve ser visto como uma solução de emergência adotada durante um momento crítico, mas como um método de trabalho bem-sucedido, eficiente e cada vez mais integrado. É uma estrutura de trabalho totalmente viável e, em alguns casos, até preferível tanto para funcionários quanto para empregadores, seja isso em termos de horários flexíveis, menos deslocamentos, melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, você escolhe (Borges, 2022).

Esses pilares constituem uma estrutura essencial através da qual será processada nossa compreensão da essência do nosso estudo, em termos da possibilidade, necessidade e relevância do controle de tempo no regime de trabalho remoto. Este é um tema de grande peso jurídico e prático no cenário atual das relações de trabalho, especialmente à luz do avanço do teletrabalho e das novas formas de organização produtiva. As definições doutrinárias e legais serão mencionadas juntamente com o desenvolvimento histórico e normativo dessa forma de prestação de serviços ao longo da análise (Ussero, 2024).

No Brasil, as diferentes formas de sua aplicação e, crucialmente, as inovações legislativas que buscaram regulamentar essa modalidade, com destaque para a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei 14.442/2022. Ao final, espera-se fornecer uma base sólida para a compreensão dos aspectos mais complexos relacionados à jornada e ao controle de horas no teletrabalho, que serão abordados nos capítulos subsequentes.

2.1.1 Definição e conceituação

O teletrabalho, em sua essência, refere-se à prestação de serviços de forma remota, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TICs) para acontecer as tarefas laborais que, por sua natureza, poderiam ser realizadas nos arredores do empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira, em seu Art. 75-B, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e em seguida, alterado pela Lei nº 14.442/2022, mostra que o teletrabalho ou trabalho remoto é a realização de serviços principalmente afastado das instalações do proprietário da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua própria natureza, não são utilizadas no trabalho externo (Maciel, 2024).

O teletrabalho móvel não é o mesmo que o trabalho fora do local comum, portanto, deve ser distinguido da simples tarefa de trabalhar fora do local comum. Ao contrário do trabalho externo por exemplo, funcionários de vendas ou motoristas que é móvel e não permite o monitoramento da jornada de trabalho, o teletrabalho permite supervisão mesmo que feita digitalmente. Um dos principais critérios é a predominância da execução do serviço fora do espaço do empregador, indicando que mesmo que o funcionário ocasionalmente vá à empresa para reuniões ou treinamentos, a forma de teletrabalho permanece (Alves, 2024).

Autores como Hazan e Morato (2019) destacam que o teletrabalho foi incorporado à legislação brasileira com o objetivo de formalizar uma prática já existente, mas que carecia de regulamentação específica, gerando insegurança jurídica. A definição legal busca abranger a diversidade de arranjos que o teletrabalho pode assumir, desde o trabalho realizado integralmente em casa (home office) até modelos mais flexíveis que combinam dias presenciais e remotos.

2.1.2 Histórico e Evolução no Cenário Global e Brasileiro

O conceito de teletrabalho não é recente, suas raízes podem ser traçadas até a década de 1970, nos Estados Unidos, com o termo "telecommuting" cunhado por Jack Nilles, um ex-cientista aeronáutico. Nilles propôs a ideia de levar o trabalho até o trabalhador, em vez do contrário, como uma solução para a crise do petróleo e os problemas de tráfego nas grandes cidades. No entanto, a infraestrutura tecnológica da época limitava a sua ampla adoção (Ussero, 2024).

Com a chegada da internet e o acelerado avanço das tecnologias de informação e comunicação nas décadas posteriores, o trabalho remoto começou a se tornar mais relevante. A disseminação de computadores pessoais, programas de colaboração e, posteriormente, a internet de alta velocidade, transformaram o trabalho a distância em uma opção viável para um número crescente de ocupações. Em todo o mundo, nações da Europa e da América do Norte

lideraram no uso e na regulamentação desse tipo de trabalho (Sousa Filho, 2017).

No Brasil, o teletrabalho, embora praticado informalmente por muitos anos, só ganhou reconhecimento legal com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Antes disso, a CLT não possuía previsão específica para essa modalidade, gerando lacunas e incertezas jurídicas. A Reforma inseriu os artigos 75-A a 75-E na CLT, definindo o teletrabalho e estabelecendo algumas regras básicas, como a necessidade de contrato individual de trabalho específico e a responsabilidade pela infraestrutura (Rocha; Bomfim, 2025).

Essa classe de emprego refere-se aquele afastado das amarras físicas de uma corporação, em local incomum ao modelo tradicional de escritório, sendo capaz o empregado exercê-lo em sua residência, em hotéis, em locais de co-working, em outro que atenda aos seus requisitos sem prejudicar o resultado almejado pelo proprietário. Tal adição legislativa provocou em variação significativa nas relações de emprego, passando o teletrabalho a ser prenunciado pela primeira vez na CLT, o que foi mais minuciosamente exaurido com a promulgação da lei nº 13.467/17, responsável por prever nuances e prerrogativas para o exercício da atividade à distância (Martins, 2025).

Em resposta a essa nova realidade, a Lei nº 14.442/2022 foi promulgada, alterando e complementando as disposições da Reforma Trabalhista sobre o teletrabalho. Essa nova lei trouxe importantes atualizações, como a definição de teletrabalho por produção ou tarefa, a prioridade para determinados grupos de trabalhadores e, crucialmente para este estudo, a explicitação da possibilidade de controle de jornada para os teletrabalhadores. A evolução legislativa reflete a crescente complexidade e a necessidade de adaptação do direito do trabalho às novas formas de organização laboral.

2.2 Terminologia do Teletrabalho: Distinções Conceituais e Jurídicas

A expansão e popularização do teletrabalho à distância trouxeram consigo uma variação de termos que, embora frequentemente utilizados como sinônimos no senso comum, possuem distinções conceituais e, mais importante, implicações jurídicas distintas no ordenamento jurídico brasileiro. A clareza terminológica é fundamental para a correta aplicação da legislação trabalhista (Rocha; Bomfim, 2025). Os três termos mais comuns são: Teletrabalho, Trabalho Remoto e Home Office.

2.2.1 Teletrabalho e Trabalho Remoto na CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em sua redação atualizada pela Lei nº 14.442/2022, utiliza os termos Teletrabalho e Trabalho Remoto de forma intercambiável, definindo-os no 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 configure trabalho externo.

A característica estatutária central do teletrabalho é a predominância da prestação de serviços realizada fora das instalações físicas do empregador, o que representa uma ruptura significativa com o modelo tradicional de trabalho presencial. A lei não especifica que este trabalho deva ser realizado exclusivamente na residência do empregado, o que abre a porta para a flexibilidade na localização da conclusão das tarefas. Por esta razão, o empregado pode trabalhar em espaços de coworking, cafês, bibliotecas, espaços compartilhados ou qualquer lugar que ofereça o ambiente de trabalho adequado para o trabalho profissional, desde que o local de trabalho geralmente não seja a sede (Farias; Neto, 2025).

A Lei nº 14.442/2022, adotada para incorporar especificamente o termo "ou trabalho remoto" na legislação, foi considerada uma ação legislativa para revisar os termos, pois foi introduzida para refletir as transformações tecnológicas e sociais que levaram à formação de novas formas de organização do trabalho. A ampliação do escopo nessa evolução ajudou a criar diferentes modelos de prestação de serviços remotos, incluindo o teletrabalho tradicional, até formas híbridas e totalmente digitais de prestação de serviços. Assim, foi reunido que, para fins legais, teletrabalho e trabalho remoto são definidos sob o mesmo marco normativo da CLT.

2.2.3 Home Office: O Aspecto Locacional

Home Office é um termo em inglês que significa literalmente "escritório em casa". No Brasil, onde concepções contemporâneas são empregadas, isso expõe o aspecto locacional da conduta do trabalho, o que significa que a atuação ocorre no local de residência. O home office é, claro, um tipo sob o guarda-chuva do teletrabalho ou trabalho remoto, mas necessariamente não se delimita no regime jurídico em si. Pelo fato do home office não aludir realmente como o trabalho é regulamentado contratualmente, ele define onde é realizado. Portanto, é capaz que um funcionário seja exatamente acrescentado por um regime de teletrabalho sem efetivamente trabalhar de casa, como usando locais de co-working, bibliotecas, espaços de estudo ou cafês (Meirelles, 2025).

Lado a lado com as atividades, muitas vezes, dentro das instituições e do ambiente corporativo foram impactadas e precisaram de se acertar a uma nova aparência de trabalho. Tal fato fez com que verificasse uma evasão das pessoas dos lugares corporativos, fazendo funções profissionais de forma distante, como por exemplo, o foco de estudo em home office. Porém na mesma proporção em que o home office pode ajudar para o controle da transmissão do vírus e salvar vidas, ele pode levar o trabalhador ao esgotamento físico e mental (Silva, 2025).

Isso é particularmente importante à luz do crescente alcance do home office, esta modalidade de teletrabalho, após a pandemia, onde essa distinção tem grande significado prático e legal também. Uma definição precisa evitar mal-entendidos na criação de contratos, definição de responsabilidades e interpretação de direitos trabalhistas (por exemplo, controle de tempo, ergonomia, fornecimento de equipamentos e reembolso de despesas). Além disso, a clarificação traz segurança jurídica, permitindo que os empregadores adotem políticas internas mais adequadas e que os trabalhadores compreendam exatamente sua própria classificação e direitos.

2.2.4 Trabalho Híbrido: A Combinação de Regimes

O Trabalho Híbrido (ou regime híbrido) é a modalidade que combina o trabalho presencial com o teletrabalho/trabalho remoto. Nesse modelo, o empregado alterna dias de trabalho na sede da empresa com dias de trabalho à distância. A CLT, no Art. 75-B, §4º, reconhece essa modalidade:

“O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.”

Embora o dispositivo não use explicitamente o termo "híbrido", a possibilidade de o empregado comparecer às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de teletrabalho, está prevista no Art. 75-B, §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.”

Portanto, o regime híbrido é uma variação do teletrabalho/trabalho remoto, onde a preponderância do trabalho à distância é mantida, mas há uma frequência de comparecimento à sede da empresa para atividades que demandam a presença física.

2.3 Legislação Aplicável ao Teletrabalho no Brasil

A regulamentação do trabalho remoto tem estado no quadro histórico das várias leis brasileiras. A ausência de políticas definidas resultou em muita ambiguidade e incerteza tanto entre empregados quanto empregadores. Nesse ponto, a reforma trabalhista de 2017 e, posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 foram fundamentais para abordar essas lacunas e estabelecer um quadro normativo mais robusto para esse tipo de trabalho (Costa, 2025).

2.3.1. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a Inserção do Teletrabalho na CLT

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou um marco divisor na legislação laboral brasileira. Entre as diversas inovações introduzidas, destacou-se a inclusão dos artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), que conferiram reconhecimento formal ao teletrabalho. Antes desse marco normativo, o trabalho remoto era tratado de maneira limitada, muitas vezes equiparado ao trabalho externo, o que gerava controvérsias sobre o controle da jornada e o pagamento de horas extraordinárias (Costa; De Almeida, 2025).

O artigo 75-B da CLT, em sua redação original, conceituou o teletrabalho como a prestação de atividades realizada principalmente afastado das dependências do empregador, com a aplicação de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se caracterizassem como trabalho externo. Além disso, a legislação passou a exigir que o regime de teletrabalho fosse categoricamente previsto no contrato individual de trabalho, o qual deveria especificar as atividades realizada pelo empregado (Ferreira, 2023).

Entre os principais aspectos introduzidos pela Reforma, destacam-se (Costa, 2025).

Infraestrutura: a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da estrutura necessária à realização do teletrabalho, bem como o reembolso das despesas suportadas pelo empregado, deveria ser estabelecida em contrato escrito.

Transição de regime: a alteração do modelo presencial para o teletrabalho (e vice-versa) passou a demandar aditivo contratual, garantindo ao trabalhador prazo mínimo de quinze dias para retorno ao regime presencial.

Controle de jornada: a inclusão do teletrabalho no artigo 62, inciso III, da CLT, em sua redação original, sugeria a exclusão dos teletrabalhadores do regime de controle de jornada, equiparando-os aos trabalhadores externos. Esse ponto gerou intensos debates, visto que desconsiderava a possibilidade de controle de horários por meios digitais, questão que se tornou um dos aspectos mais controversos da regulamentação inicial.

Assim, embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha representado um avanço expressivo ao formalizar juridicamente o teletrabalho, deixou em aberto, importantes discussões, especialmente no que se refere à jornada laboral, que seriam posteriormente enfrentadas por legislações complementares.

2.3.2. A Lei nº 14.442/2022 e as Novas Regras sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto

A Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, derivada da medida provisória nº 1.108/2022, representou um avanço significativo na regulamentação do teletrabalho no Brasil. Seu objetivo foi adequar a legislação trabalhista às novas realidades decorrentes da ampla adoção do trabalho remoto, especialmente intensificada no período pós-pandemia da COVID-19. Ao alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a norma conferiu maior clareza e segurança jurídica à modalidade (Pandim, 2023). Dentre as principais inovações e ajustes

introduzidos pela Lei nº 14.442/2022, destacam-se:

Definição ampliada: a lei reafirmou o teletrabalho como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, por meio de tecnologias de informação e comunicação. Ademais, esclareceu que o comparecimento habitual do trabalhador à empresa para desempenhar atividades específicas não descaracteriza o regime remoto.

Teletrabalho por produção ou tarefa: a norma explicitou a possibilidade de adoção do regime remoto tanto por jornada quanto por produção ou tarefa. Essa distinção mostra-se central, uma vez que a isenção de controle de jornada prevista no artigo 62, inciso III, da CLT passou a ser aplicável exclusivamente aos teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa, mantendo-se o dever de controle de horário para aqueles vinculados ao regime de jornada.

Prioridade na alocação: foi assegurada prioridade aos trabalhadores com deficiência, bem como àqueles que possuam filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade, para o preenchimento de vagas em teletrabalho.

Acordo individual: a lei manteve a exigência de que a definição acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como do reembolso de despesas, seja formalizada por contrato escrito, admitindo-se sua pactuação por meio de acordo individual.

Direito à desconexão: ainda que não mencionado de forma expressa, o direito à desconexão foi reforçado pela obrigatoriedade de observância dos limites de jornada no caso dos empregados contratados por tempo de trabalho, assegurando que não sejam demandados fora do período contratual.

A Lei nº 14.442/2022, portanto, consolidou um marco regulatório mais robusto e adequado à realidade prática do teletrabalho. Ao reconhecer a possibilidade de controle de jornada, a legislação reafirmou a aplicabilidade de normas relacionadas a horas extraordinárias e ao direito à desconexão, constituindo elemento central para a discussão sobre a efetividade da proteção trabalhista no regime remoto.

2.3.3. Outras Normas e Regulamentações Pertinentes

Além da CLT e da Lei nº 14.442/2022, o teletrabalho no Brasil é influenciado por outros instrumentos normativos, cuja consideração é relevante para a compreensão do cenário jurídico. Essas convenções e acordos coletivos de trabalho: sindicatos e empregadores podem estabelecer regras específicas para o teletrabalho, adaptando as disposições gerais da CLT às peculiaridades de cada categoria profissional ou setor econômico. Questões como reembolso de despesas, fornecimento de equipamentos, mecanismos de controle de jornada e direito à

desconexão podem ser disciplinadas por meio da negociação coletiva (Furtado, 2025).

As formas de teletrabalho dão-se a constituição de acordo com uma ou outra forma, conforme da formação que disponham as partes (empresa e empregado) e da natureza da atividade laboral. Com isso, que a tônica do teletrabalho é justamente o uso dos meios de telecomunicação como mediadores do espaço e que sua ausência permite a confusão do teletrabalho com o trabalho em domicílio. Importante ressaltar, que por ser o teletrabalho uma modalidade flexível, poderá haver o sincronismo de espaços de trabalho, sendo possível que o teletrabalhador coloque suas atividades entre a sua casa e o telecentro, a empresa ou ainda, entre a empresa e outro meio em que haja a possibilidade da execução da atividade utilizando-se dos meios telemáticos (Ferreira, 2023).

Normas de saúde e segurança do trabalho: mesmo quando realizadas fora das dependências do empregador, as atividades remotas não afastam a responsabilidade empresarial em relação à saúde e à segurança dos empregados. Orientações sobre ergonomia, prevenção de doenças ocupacionais e manutenção de um ambiente laboral adequado devem ser observadas. Nesse sentido, a Portaria nº 6.734/2020 do Ministério do Trabalho e Previdência estabelece diretrizes específicas relacionadas à ergonomia aplicável ao teletrabalho (Ussero, 2024).

A Lei Geral de Proteção de Dados, conhecida como LGPD, que é a Lei nº 13.709/2018, tem um papel muito importante nesse campo. Ela estabelece que a coleta, o armazenamento e o uso das informações pessoais dos funcionários, assim como a proteção dos dados da própria empresa, precisam seguir regras específicas. Isso inclui garantir a segurança das informações acessadas de dispositivos remotos e preservar a privacidade dos colaboradores (Borges, 2022).

A coexistência de várias normas cria um ambiente legal e complexo, exigindo atenção constantemente de empregadores e funcionários, no cumprimento de suas obrigações e na defesa de seus direitos. Além disso, o progresso tecnológico e a expansão do teletrabalho sugerem que os legisladores precisarão continuar modernizando as leis, aumentando o debate sobre a regulamentação das horas trabalhadas em casa e sua adequação a proteção da dignidade dos trabalhadores e a manutenção da estabilidade nas relações de trabalho, tornando essa questão cada vez mais valente.

2.3.4. Evolução Normativa: da Reforma Trabalhista de 2017 à Lei nº 14.442/2022

A análise conjunta da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e da Lei nº 14.442/2022 evidencia um processo de amadurecimento da regulamentação do teletrabalho no Brasil. Enquanto a Reforma de 2017 desempenhou papel pioneiro ao inserir formalmente o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a lei de 2022 buscou corrigir lacunas e trazer maior clareza às regras aplicáveis à modalidade (Costa, 2025).

Neste momento, a reforma trabalhista desempenhou um papel "fundamental" na legitimação do teletrabalho, abordando sua definição, a formalização de contratos e as responsabilidades relacionadas ao pagamento de despesas com infraestrutura. A implementação dessa reforma estabeleceu restrições significativas, especialmente no que tange à supervisão das horas trabalhadas. Isso se fundamenta na premissa de que os teletrabalhadores são equiparados aos trabalhadores externos (art. 62, III, da CLT), desconsiderando a viabilidade de monitoramento eletrônico do tempo dedicado ao trabalho. Essa questão gerou incerteza jurídica e fomentou discussões doutrinárias e jurisprudenciais (Pandim, 2023).

A Lei nº 14.442/2022, por sua vez, representou um avanço significativo ao enfrentar diretamente essas questões. Ao distinguir o teletrabalho por jornada daquela realizada por produção ou tarefa, o legislador permitiu a aplicação das normas de controle de jornada e de horas extraordinárias para parte considerável dos teletrabalhadores, reforçando, ainda que implicitamente, o direito à desconexão. Além disso, ampliou a definição de teletrabalho, incluiu regras de prioridade para determinados grupos sociais (pessoas com deficiência e empregados com filhos pequenos) e reafirmou a possibilidade de regulamentação contratual individual (Ferracioli; Ferracioli 2022).

Dessa maneira, podemos expor a indicação de que as conquistas normativas são um progresso. A Reforma de 2017 determinou o primeiro período no processo de institucionalização ao lançar as bases com destino a formalização do instituto, e a Lei de 2022 ajustou o quadro legislativo com finalidade de responder às necessidades dadas pela adoção generalizada do trabalho remoto no decorrer da pandemia. O atual caminho salienta o empenho do legislador em balancear a agilidade do teletrabalho e os direitos essenciais dos trabalhadores, como horas de trabalho, bem-estar no local de trabalho e segurança jurídica nas conexões de emprego (Costa, 2025).

Assim, a evolução legislativa não apenas ampliou a proteção normativa, como também reafirmou a necessidade de constante atualização diante das transformações tecnológicas e sociais, tema que será aprofundado nos capítulos seguintes deste trabalho.

2.4 A Infraestrutura Tecnológica e a Responsabilidade do Empregador no Teletrabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 75-D, gerado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Esta lei verifica às partes a independência de contrato sobre quem arcará com as perdas da infraestrutura (computador, internet, energia elétrica.). Não obstante, a doutrina e a jurisprudência majoritárias pendem a explicar que, por se tratar de uma perda inerente à atividade empresarial (risco do negócio), a responsabilidade primária recai sobre o proprietário. A Lei nº 14.442/2022, que alterou o artigo 75-D da CLT, reforçando a

necessidade de previsão contratual, mas não levou a discussão sobre a natureza indenizatória ou salarial dos valores pagos a título de auxílio-infraestrutura (Oliveira, 2025).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se posicionado no sentido de que os valores pagos a título de auxílio-custo para o teletrabalho, desde que devidamente comprovados e discriminados, possuem natureza indenizatória, não integrando o salário do empregado para quaisquer efeitos legais, conforme o parágrafo 2º do artigo 457 da CLT. Essa distinção é vital para a segurança jurídica, pois evita a incorporação desses valores ao salário, o que geraria encargos trabalhistas e previdenciários adicionais.

2.5 Os Impactos Psicossociais do Teletrabalho

Apesar da flexibilidade e a autonomia sejam constantemente determinadas como pontos de vista, positivos do teletrabalho, elas coexistem com uma série de riscos psicossociais que devem tornar-se abordados como entendimentos integrais desse regime. A falta de limites físicos claros entre o ambiente de ofício e o ambiente doméstico é capaz de transportar a um borrão das linhas entre a vida profissional e pessoal, resultando no fenômeno conhecido como a ocupação do trabalho na vida privada (Silva, 2025).

Pode ter colisão negativa na saúde mental, especificamente por excedente trabalho, horas de trabalho e inabilidade de desligar e abaixo do tempo de isolamento social, depressão, riscos ergonômicos de um local inadequado (nomeadamente lesões musculoesqueléticas causadas por estaturas incorretas, movimentos repetitivos e posições extremas do antebraço e pulso, associadas a longas horas de trabalho sentado e o eventual aumento da inatividade física. Estes, mostram como desvantagens que precisam de ser gerados e geridos através da inovação de políticas de suporte empresariais, meios de comunicação acessíveis (como as teleconferências), medidas organizacionais dirigidas e a dispendo do equipamento e a curso necessária para a melhor execução das tarefas nesses paradigmas (Oliveira, 2025).

No setor público brasileiro, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), regulamentado pelo Decreto nº 11.072/2022, é um exemplo de como a gestão por resultados pode ser aplicada ao teletrabalho. O PGD permite que os servidores definam seu local de trabalho e tenham sua produtividade avaliada com base em entregas, e não em frequência (Nied, 2025).

A gestão de desempenho no teletrabalho deve, portanto, ser um equilíbrio entre a autonomia do trabalhador e a necessidade de monitoramento da produtividade, sempre respeitando os limites legais da jornada e o direito à desconexão. O sucesso desse modelo depende da confiança mútua e da adoção de uma cultura organizacional focada em entregas de valor em vez de controle de horas.

2.6 Modalidades e Características do Teletrabalho

De acordo com a forma contratual do *jus* laboral, aconselha que o ajuste seja indicado a escrito, ou seja, posto de aparência expressa. O negócio pode ser originariamente de teletrabalho ou sofrer uma alteração, dessa forma, qualquer comunicação de adoção do teletrabalho ou retorno à forma presencial seja avençada por escrito. Esse propósito é aprovado pelo Código de Trabalho, por exemplo, e parece bastante salutar às partes (Martins, 2025).

2.6.1 Trabalho híbrido, integral e por tarefa

As principais formas de teletrabalho podem ser divididas da seguinte maneira (De Paiva, 2025).

Teletrabalho Total (ou Remoto Integral): Nessa modalidade, o empregado desempenha suas funções inteiramente fora do ambiente físico da empresa, geralmente em sua residência ou em outro espaço de sua preferência, sem necessidade de presença frequente na sede do empregador. Esse modelo ganhou destaque durante a pandemia e, em muitas organizações, passou a ser adotado como regra. Toda a comunicação e gestão das atividades são realizadas por meio de ferramentas digitais. Embora haja a possibilidade de comparecimento pontual para reuniões, treinamentos ou eventos, a prestação dos serviços ocorre, em sua maior parte, de maneira remota.

Teletrabalho Híbrido: Esse formato mescla dias de atuação presencial nas dependências da empresa com dias de trabalho remoto. A quantidade e a forma de distribuição desses dias variam de acordo com o tratado firmado entre empregado e empregador, além da política interna da organização. A proposta desse modelo é unir a flexibilidade do trabalho a distância aos benefícios do convívio presencial, como o fortalecimento da cultura corporativa e a cooperação entre colegas. A Lei nº 14.442/2022 estabelece que, mesmo nesse regime misto, prevalece o trabalho remoto para caracterização jurídica do teletrabalho.

Teletrabalho por Produção ou por Tarefa: Essa categoria, regulamentada pela Lei nº 14.442/2022, tem como característica a remuneração vinculada à entrega de resultados ou à execução de tarefas específicas, não dependendo do cumprimento de uma jornada fixa de trabalho. Os trabalhadores contratados nessa modalidade, em regra, não estão sujeitos ao controle de horário, conforme previsto no artigo 62, inciso III, da CLT. Esse dispositivo exclui do regime de controle de jornada os empregados que desempenham atividades externas incompatíveis com fixação de horário, bem como aqueles que atuam em teletrabalho por produção ou tarefa. Ressalta-se, contudo, que a distinção entre o teletrabalho por tarefa/produção e aquele em que há controle de jornada é essencial e será detalhada em capítulos posteriores.

2.6.2 Vantagens e desvantagens para empregadores e empregados

O trabalho remoto exerce efeitos significativos tanto nos empregados quanto nas empresas, sendo crucial entender suas repercussões para uma implementação bem-sucedida e para evitar possíveis complicações (Santos, 2025).

Benefícios para o funcionário: A liberdade e flexibilidade que permitem um maior controle do tempo e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e que reduzem a vida profissional e pessoal, fazem parte dessa liberdade, funcionando assim para o funcionário no *front* da vida profissional. Além disso, porque o trabalho remoto pode economizar nos custos de viagem e no tempo de deslocamento, já que também não incorrerá nos custos de viagem, alimentação, vestuário, horas perdidas no trânsito ou pelo menos reduzirá os custos com as vantagens de menores custos de viagem e tempo de deslocamento.

Uma das formas significativa é o local inadequado para o teletrabalho, com formas raras que não sugerem comodidade mínimo, podendo danificar definitivamente a saúde do teletrabalhador. Com isso, a falta de networking é um ponto recriminador, pois o teletrabalhador não ganha novas oportunidades profissionais que normalmente surgem em conversas no ambiente da empresa. Dessa forma, também leva ao isolamento social, quando a ausência de contato com colegas de trabalho e a experiencia na sociedade resultam na individualização do trabalhador, dificultando a união para reivindicações de direitos coletivos. Com isso, a maior desigualdade do teletrabalho é de regulamentação necessária, resultando em uma legislação genérica que acaba reduzindo os direitos trabalhistas.

A forma precisa das normas trabalhistas faz com que elas não possam ser distanciadas pelas partes da relação, isso significa dizer que na dúvida quanto à lei aplicável no caso concreto, há que se partir da premissa protecionista, com isso, será aplicada anormal a qual possui o princípio da proteção do trabalhador como norma. O princípio da proteção é necessário no direito do trabalho, focado em auxiliar o trabalhador, a parte mais vulneráveis na relação laboral, que não pode negociar de igual para igual, com o empregador devido à sua falta financeira, técnica ou jurídica. Diante disso, entende-se que independentemente da modalidade de trabalho, o objetivo do direito do trabalho é regular a relação entre as partes com base nesse princípio, melhorando as situações sociais do trabalhador. O parâmetro já determinou que os direitos do trabalho presencial também se aplicam ao teletrabalho.

Quanto às desvantagens para os empregadores: Mas o mesmo acontece com os empregadores. Liderar equipes remotamente significa dominar novas habilidades em gestão e métodos de avaliação de sua eficácia. Isso requer proteção de dados, já que as informações da

empresa são acessadas em locais que não estão sob controle direto. E continuar a manter a cultura da empresa é difícil por outro motivo: as pessoas só se verão pessoalmente com pouca frequência, e assim fica difícil manter o espírito de equipe para todos. Embora as despesas de escritório possam diminuir com o tempo, novas contas serão incorridas pela empresa, principalmente em termos de infraestrutura e suporte, como equipamentos, custos de conexão à internet ou assistência técnica (por exemplo, para funcionários que moram longe de casa).

3. A JORNADA DE TRABALHO NO REGIME REMOTO

De que forma, uma das principais maneiras para impactar as pessoas decorrentes da pandemia Covid-19, se tornou uma massa de funcionários migrando para o teletrabalho no mundo do trabalho remoto, diz atenção a organização forma e controle da jornada diária e semanal dos trabalhadores. Para compreender os efeitos do teletrabalho sobre o caminho do teletrabalho, como citado acima, todo o conceito e termologias através do teletrabalho. Assim trataremos da jornada do teletrabalho a seguir (Santos, 2025).

3.1 Conceito de jornada de teletrabalho e suas implicações

Antes de entender as modificações e novas relações da jornada de trabalho em um mundo onde tudo está cada vez mais digital, é imperioso entender o conceito e o progresso histórico do conceito de jornada de trabalho durante instrumento de regulação e manuseio capaz de limitar a quantidade de tempo e esforço diário empreendido por trabalhadores. Segundo o art. 58 da CLT, a “duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Essa, assim sendo, é a norma do direito brasileiro sobre jornada de trabalho. Diante disso, a mesma CLT apresenta uma série de exceções àquela regra geral (Gentile, 2025).

O presente capítulo buscará examinar o conceito de jornada de trabalho e suas repercussões no âmbito do regime remoto. Serão apresentadas as noções de jornada regular e suas hipóteses excepcionais, com ênfase na análise do direito à desconexão aspecto que ganhou importância significativa diante da ampliação do teletrabalho. Em seguida, será investigada a configuração da jornada no trabalho remoto antes da edição da Lei nº 14.442/2022, com destaque para a aplicação do art. 62, III, da CLT e as discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca do controle de horas.

3.1.1. Jornada Regular e Hipóteses de Exceção

A jornada padrão no ordenamento brasileiro é prevista no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, que fixa o limite do trabalho ordinário em até oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana, admitindo tanto a compensação quanto a redução de jornada, desde que pactuadas por acordo ou convenção coletiva. A CLT, de forma complementar, detalha essas previsões, regulando o registro de ponto, os intervalos intrajornada e Inter jornada, além da remuneração pelo labor extraordinário (Cavallin, 2025).

Todavia, a própria CLT traz exceções à regra geral do controle de jornada. O art. 62 estabelece três categorias de trabalhadores que não se submetem às disposições referentes à duração do trabalho e, conseqüentemente, não fazem jus ao pagamento de horas extras (Conde, 2025).

Empregados externos: São aqueles cuja atividade, pela própria natureza, impossibilita a fixação de horário de trabalho, como vendedores externos e viajantes comerciais, não havendo meios eficazes de fiscalização da jornada.

Gerentes e cargos de confiança: Envolvem trabalhadores que exercem funções de gestão, aos quais se equiparam diretores e chefes de departamento ou filial. Normalmente, esses empregados detêm amplos poderes de mando e recebem gratificação de função superior a 40% do salário do cargo efetivo.

Teletrabalhadores por produção ou tarefa: Inclusão mais recente, trazida pela Lei nº 14.442/2022, que isenta do controle de jornada aqueles que recebem conforme a entrega de resultados ou pela conclusão de tarefas, e não pelo tempo gasto em sua execução.

Cumprir destacar que a exclusão do controle de jornada não elimina o vínculo empregatício nem os direitos trabalhistas básicos, mas apenas afasta a aplicação das regras referentes à duração da jornada como limites diários e semanais e, por consequência, o direito a horas extras. A correta distinção entre essas categorias é imprescindível, pois eventual equívoco na aplicação pode acarretar relevantes passivos trabalhistas para os empregadores.

3.1.2. O Direito à Desconexão e a Busca pelo Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal

O que realmente está cara a cara com o tempo integral que o método revela de modo substancial, provocando um avanço desmedido e exigente que cobra progressivamente consequência de quem trabalha, obrigando no aspecto sutil e muitas vezes aberta, que o trabalhador execute seu trabalho, seja à distância ou não, gerando resultados que interessam ao empregador, debaixo de uma condição que faz o trabalhador se submeter ao teletrabalho full time, como se não tivesse direito ao descanso que lhe é garantido (Dantas, 2025).

Apesar do direito à desconexão possa ser entendido de modo diferente, em concordância a geração do trabalhador. Com isso, ninguém argumenta uma afirmativa patológica de hiper conexão, nem que o banimento do Always on seja uma forma de urgência, seja uma fonte de risco psicossocial, de assédio moral e, necessariamente, de *burnout*. É necessário lembrar que, mesmo para a geração do teletrabalho, existe um botão off que deve ser apertado (por todos), pois todo trabalho tem um limite (Cavallin, 2025).

O direito a não ocupação ou desconexão tem o significado de entre outras palavras, que o funcionário, em seus ápices de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não controla encontrar à disposição do empregador, tendo que se desconectar completamente de seus afazeres, com o objetivo de repousar e se reforçar fisicamente e mentalmente. Seria redundante declarar aqui que é o tempo para família, no pleno exercício do direito de praticar o papel de

pai e mãe, ou em outras palavras apenas não fazer nada, sem a responsabilidade de replicar as necessidades laborais (Durães, 2025).

Foi necessário para se adaptar a forma de como as normas eram criadas para as proteções dos trabalhadores que o direito à desconexão apareceu, tutelando o descanso aparecendo como um bem jurídico e fundamental. Assim, garantindo o direito à saúde, ao repouso, ao lazer e o respeito à vida privada (Dias, 2023).

Tais comprometimentos com o verdadeiro meio da desconexão tem gerado um cansaço profissional, e o trabalhador que está sempre ativo, respondendo a e-mails e cumprindo tarefas fora do horário de expediente, pode acontecer de enfrentar altos níveis de estresse onde o prolongamento das horas de trabalho, sem descanso suficiente, pode levar a dificuldades físicas como dores nas costas, dores de cabeça, fadiga ocular e problemas relacionados ao sedentarismo. O uso contínuo de dispositivos digitais e a falta de pausas adequadas agravam essas condições.

3.2 Direito à Desconexão, *Burnout* e a Gestão dos Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho.

Neste caso, se dirige a inerente ausência de demarcação de uma jornada laboral fixa e preestabelecida, acompanhada de uma demarcação precisa de horários de início e encerramento das tarefas laborativas. Esta contingência, por sua vez, impõe o indivíduo a um estado de ininterrupta dedicação ao labor profissional, conferindo-lhe um status de exclusividade quanto a tal comprometimento ao direito à desconexão do contexto laboral. É intrinsecamente vinculado ao direito ao repouso e adquire particular importância no âmbito do teletrabalho, onde se configura como uma empreitada de considerável complexidade. Neste caso, uma interdependência pode aparecer entre as fronteiras do trabalho e do domicílio, do trabalho e do núcleo familiar, além de outras formas da vivência social (Conde, 2025).

Adaptando-se à realidade da descentralização produtiva, na qual é cada vez mais comum que as empresas supervisionem seus funcionários por meio de ferramentas eletrônicas e não presenciais, a alteração da CLT em 2011 incorporou um substancial fundamento normativo ao direito à desconexão nas relações de trabalho. Essa mudança reconheceu a realidade organizacional atual ao não fazer qualquer distinção entre o trabalho realizado no local da empresa e aquele executado fora dele, estabelecendo a relação de emprego, desde que, como mencionado, os requisitos legais necessários estejam atendidos (De Carvalho Almeida, 2024).

O artigo 3º da CLT estabelece que não haverá distinções quanto ao tipo de emprego e a

condição do trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual. Isso significa que, do ponto de vista legal, os ocupantes de altos cargos, quando subordinados e prestando serviços de forma não eventual e remunerada, são considerados empregados. Portanto, os diretores de sociedades anônimas, quando fazem parte de uma grande estrutura empresarial e estão subordinados a um Conselho de Administração, são um órgão que os acionistas controladores devem ter. Esse órgão delibera em nome dos demais acionistas e controla a atuação dos diretores, que não precisam ser acionistas. A investidura no cargo leva em consideração a capacidade de administrar a empresa (Maior, 2003).

3.2.1. O Direito à Desconexão e a Busca pelo Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal

Na circunstância abordada, enfatiza uma conversa onde o referido especialista retrata um aviso concernente à perspectiva do cenário pós-pandêmico, apontando para a contínua manifestação dos efeitos decorrentes das circunstâncias de impacto vivenciadas. O pensamento subjacente a tal prognóstico reside na tendência observada de emergência de manifestações psicológicas, tais como quadros de ansiedade, fobias, transtornos e depressão, mesmo em um contexto posterior à pandemia. Consequentemente, a união desses desafios de ordem psíquica com o contexto laboral apresenta o potencial de fomentar o aparecimento da síndrome do esgotamento profissional (Dantas, 2025).

Continuam retratando que a respeito das pressões que as obrigações relativas a afazeres domésticos e interações familiares possam exercer sobre a alocação de esforços temporais dedicados ao esforço profissional, o indivíduo permanece virtualmente acessível e responsivo, diligenciando o registro do alcance de metas e o cumprimento de prazos preestabelecidos. Este comportamento é adotado com a finalidade de evitar qualquer conotação de inatividade em relação às suas horas de trabalho, conferindo uma sensação de constante engajamento produtivo (Cavallin, 2025).

Embora a legislação brasileira não mencione explicitamente o termo "direito à desconexão" na lei atual, princípios estão implícitos em muitas das leis trabalhistas que temos. Alguns dos mais notáveis que se aplicam são aqueles para restrições de tempo na jornada de trabalho, para pausas obrigatórias, para descanso semanal remunerado e a limitação de horas extras, que são vias mais indiretas para garantir esse direito. Sob a Lei nº 14.442/2022, a fim de regular o controle de tempo dos teletrabalhadores que são empregados em regime de tempo fixo, os empregados podem receber treinamento e capacitação com restrições de tempo adequadas. A Lei 14.442/2022 reforça ainda mais essa proteção, pois exige que o empregador cumpra os limites legais de descanso (Santos, 2025).

Os trabalhadores enfrentaram desafios no processo de adaptação ao período de vivência, sendo notório que a modalidade de home office engatou numa série de complexidades. Não só na época em que começou a ser executado, mas também hoje, um dos obstáculos preeminentes consistiu em estabelecer uma fronteira de neutralidade para a condução das atividades laborais, dadas as circunstâncias excepcionais. A notável exacerbada tensão vivenciada ao longo deste período, agravada pela acumulação de responsabilidades tanto de caráter profissional quanto doméstico, mostrou um contexto propício à emergência da síndrome de *Burnout* entre os indivíduos afetados (Silva, 2025).

Aparam que a forma de teletrabalho mediante a modalidade de domicílio tem empenhado uma contribuição necessária para a exacerbada manifestação de afecções laborais, entre as normas se destaca a Síndrome de *Burnout*. Tal acontecimento é imputável à configuração interiormente extenuante do ambiente laborativo remoto, que incide na amplificação do ônus de estresse somático decorrente das atividades laborais. Este cenário se erige ante a inerente ausência de delimitação de uma jornada laboral fixa e predeterminada, acompanhada de uma demarcação precisa de horários de início e encerramento das tarefas laborativas. Esta contingência, por sua vez, impõe o indivíduo a um estado de ininterrupta dedicação ao labor profissional, conferindo-lhe um status de exclusividade quanto a tal comprometimento.

3.2.2 Síndrome de *Burnout* e riscos psicossociais

A síndrome de *Burnout*, cujo nome vem do inglês, combina dois termos: burn", que significa queimar, e "out", que quer dizer fora. Portanto, *Burnout* é sinônimo de esgotamento. Basicamente, essa síndrome se caracteriza pela falta de energia do indivíduo, muitas vezes relacionada a condições específicas no ambiente de trabalho. A legislação trabalhista explica que o salário do empregado pode ser pago de diferentes maneiras: por tempo trabalhado, por produção ou por tarefa. Quando o pagamento é baseado na produção ou na quantidade produzida, ele está vinculado ao volume de trabalho realizado e às metas estabelecidas pelo empregador. Nesse contexto, surge uma crítica: o trabalhador acaba entrando em uma espécie de ciclo sem fim, sendo incentivado a produzir cada vez mais para ganhar melhor, o que pode levar ao desgaste e ao esgotamento (Martos, 2025).

A síndrome de burnout tem peculiaridades comparadas ao teletrabalho. Muitos trabalhadores remotos ficam "disponíveis", respondendo o chat e entrando em reuniões fora do horário do que foi contratado pela organização. Evitar reuniões físicas ou presenciais com colegas de trabalho pode resultar em solidão, através disso, o isolamento social está associado

a uma maior chance de experimentar depressão ou ansiedade. A pandemia de COVID-19 aumentou o ritmo em que o teletrabalho teve que ser adotado, e muitos empregados não estavam de forma alguma bem equipados para se ajustar a essa realidade, o que exacerbou um grande aumento no burnout (Araújo, 2025).

Este artigo sugere que a jurisprudência brasileira atualmente ainda não definiu completamente a responsabilidade legal do empregador em termos de prevenção da síndrome de *Burnout* no teletrabalho. O mesmo ocorre com a Constituição Federal no Artigo 7º, inciso XXII, o 'direito à redução dos riscos' do trabalho, que é mais precisamente interpretado como a responsabilidade do empregador de tomar medidas para prevenir o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como o *Burnout*. Isso poderia envolver a implementação de políticas de desconexão, limitação de horas extras ou fornecimento de apoio psicológico aos trabalhadores (Gentile, 2025).

A violação disso pode prejudicar seriamente o trabalhador de tal forma que produza um empregado com altos níveis de estresse, esgotamento profissional, transtornos de ansiedade e similares devido à sobrecarga de trabalho. Do ponto de vista empresarial, a violação desses direitos daria origem a penalidades pelo pagamento de horas extras, por reparações morais e outras responsabilidades trabalhistas. Não é surpreendente que a jurisprudência tenha se mostrado progressivamente atenta à questão, reconhecendo reparações em casos de repetida violação do tempo de descanso do empregado (Dias, 2023).

De acordo acintosamente referido, diante das novas formas de trabalho servido, com a aplicação dos meios telemáticos, é autoritário perguntar os potenciais problemas oriundos da utilização ferramentas tecnologias para a saúde dos empregadores, sendo que, via de regra, não são os instrumentos tecnológicos próprios, mas que causam riscos a saúde, com isso, esses aparatos tecnológicos são utilizados, tal como, jornadas extenuantes diante da tela de computadores, em locais de trabalho, onde muitas vezes dentro da residência, longe da estrutura física do empregador, sem o cumpridor das normas de ergonomia e estrutura organizacional instável.

3.3. As Modificações Introduzidas pela Lei nº 14.442/2022 na Jornada do Teletrabalhador

A CLT foi significativamente ajustada após a promulgação da Lei nº 14.442/2022 e trouxe clareza e segurança jurídica em relação às horas de trabalho remoto. A novidade mais notável aqui foi uma distinção formal na separação do teletrabalho em teletrabalho (por produção ou tarefa) e teletrabalho com horário predefinido, pois seu uso impactou diretamente na aplicação do Artigo 62, III da CLT e no reconhecimento de horas extras (Durães, 2025).

3.3.1. A Inclusão da Possibilidade Expressa de Controle de Jornada

Com a nova lei, o art. 62, III, da CLT passou a estabelecer que a dispensa de controle de jornada é restrita aos empregados em teletrabalho cuja remuneração esteja vinculada a produção ou tarefa. Essa modificação é fundamental porque, por exclusão, significa que os teletrabalhadores contratados por jornada, e não apenas por resultado, devem ter seu tempo de trabalho monitorado, submetendo-se às regras gerais sobre duração da jornada, incluindo o pagamento de horas extras (Frutado, 2025).

A alteração encerrou a presunção de impossibilidade de fiscalização existente anteriormente. A partir de então, a regra é a sujeição ao controle de jornada, salvo para os contratados por produção ou tarefa. Isso aproxima a legislação da realidade tecnológica contemporânea, em que existem múltiplos recursos digitais para marcação de ponto e monitoramento remoto. A norma reconhece, assim, que a distância física entre empregado e empregador não constitui obstáculo ao acompanhamento da jornada (Maia; Junior, 2025).

Para os empregadores, essa mudança implica a adoção de mecanismos adequados de controle de jornada, sob pena de assumir riscos de condenações trabalhistas, como pagamento de horas extraordinárias não registradas ou indenizações por violação ao direito à desconexão. Para os trabalhadores, a lei representa reforço na proteção de seus direitos, assegurando a correta remuneração pelo tempo dedicado ao labor remoto e a observância dos limites legais da jornada, o que favorece a saúde, o bem-estar e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

3.3.2. Consequências para a Configuração das Horas Extras e o Uso do Banco de Horas

A previsão legal de controle da jornada para teletrabalhadores contratados por tempo repercute diretamente na caracterização de horas extras e na aplicação do banco de horas. Isso porque, estando a jornada sujeita a monitoramento, todas as horas que ultrapassem os limites legais ou contratuais devem ser remuneradas com o adicional previsto em lei (mínimo de 50% sobre a hora normal) ou compensadas mediante banco de horas ou acordo específico de compensação, conforme as disposições da CLT (Martos, 2025).

Antes da Lei nº 14.442/2022, a comprovação da jornada de teletrabalhadores era muitas vezes controversa, tornando o reconhecimento de horas extras um ponto de litígio frequente. Em diversas situações, cabia ao empregado demonstrar que sua jornada era controlada, o que gerava insegurança e judicialização. Com a nova lei, a obrigação de manter registros adequados passou a ser do empregador (Dantas, 2025).

O banco de horas também se torna plenamente aplicável ao teletrabalho com jornada definida, desde que exista previsão em acordo individual escrito ou em norma coletiva, especificando as condições para compensação (Fernandes, 2025).

E mais importante ainda é o fortalecimento do direito à desconexão conforme estabelecido por esta lei. Se o empregador deseja que seus funcionários realizem tarefas fora do horário de expediente registrado na tabela de horários de trabalho do trabalhador, isso pode ser percebido como trabalho extra ou, em circunstâncias abusivas, como uma afronta ao direito do trabalhador ao descanso, permitindo a compensação por danos morais. Assim, a vigilância da jornada de trabalho não se limita a definir o início e o fim do trabalho, devendo ser complementada pelo respeito aos intervalos e períodos de descanso garantidos ao empregado (Furtado, 2025).

Em síntese, a Lei nº 14.442/2022 redefiniu os parâmetros do teletrabalho ao explicitar a possibilidade de fiscalização da jornada na maioria dos casos, garantindo maior segurança jurídica e adequando a legislação às condições tecnológicas atuais. Essa transformação exige tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores consciência de seus deveres e direitos, bem como a implementação de práticas eficientes de gestão do tempo no ambiente remoto.

3.3.3 Fadiga Mental e Impactos na Qualidade de Vida do Teletrabalhador

A principal tensão teórica que emerge do teletrabalho reside na dissolução das fronteiras entre a vida profissional e a pessoal. A hiper conectividade, viabilizada por dispositivos móveis e plataformas digitais, cria uma cultura de disponibilidade constante, na qual o trabalhador pode ser acionado a qualquer momento. Essa dinâmica é analisada sob a ótica das teorias sobre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, que defendem a necessidade de períodos de descanso para a reposição da energia física e mental (Costa; De Almeida, 2025).

Portanto, o acréscimo significativo do uso dessa modalidade de trabalho resulta uma maior preocupação com a saúde dos teletrabalhadores. Com isso, o arcabouço legislativo existente presenciar a não limitação da jornada desse tipo de trabalhador, obrigando, muitas vezes, que ele esteja sempre disponível aos chamados do empregador. Uma vez exemplificando os artigos que regulamentam o uso do teletrabalho, adentra-se na questão central deste estudo analisando esses impactos que esse regime de trabalho vai ocasionar à saúde física e mental dos trabalhadores (Costa, 2025).

Devido a profundidade desse novo estilo de ambiente de trabalho, não precisa apenas analisar isoladamente os motivos de risco no ambiente, é sempre bom olhar para outras dimensões que refletem no custo humano, ou seja, aquilo que deve ser despendido pelo obreiro nas esferas físicas, cognitivas e afetivas, bem como o prazer e a aflição no trabalho, seus efeitos para a saúde física, psíquica e os danos sociais correlatos.

3.4 Desafios Práticos na Implementação do Controle de Jornada

A implementação do controle de jornada no regime remoto representa um dos maiores desafios enfrentados pelas empresas e pelos operadores do Direito do Trabalho. Com a descentralização das atividades e a autonomia inerente ao teletrabalho, torna-se necessário estabelecer mecanismos eficazes e jurídicos para monitorar o tempo à disposição do empregador, sem que isso resulte em invasão à privacidade ou violação da dignidade do trabalhador (Evangelista; Matos; De Lima, 2025).

3.4.1 Ferramentas Tecnológicas e Sistemas de Registro

A implementação do controle de jornada no teletrabalho depende fundamentalmente da utilização de ferramentas tecnológicas adequadas. Existem diversas opções disponíveis no mercado, desde sistemas simples de registro de ponto eletrônico até plataformas sofisticadas de gestão de projetos que registram automaticamente o tempo despendido em cada atividade (Borges, 2022).

Os sistemas tradicionais de controle de ponto eletrônico, que funcionam com login e logout, podem ser uma boa opção para quem trabalha de casa. Eles registram quando você inicia e termina o expediente, facilitando o cálculo das horas trabalhadas em cada dia. Mas, por outro lado, esses sistemas não mostram exatamente o que você estava fazendo nesse período, o que pode gerar dúvidas sobre o tempo realmente dedicado ao trabalho. Uma alternativa interessante são as ferramentas de gerenciamento de projetos, como Asana, Monday.com e Jira. Com elas, você consegue marcar quanto tempo dedicou a cada tarefa, tendo uma visão mais clara de como seu tempo está sendo usado. Além disso, esses programas ajudam a monitorar sua produtividade, o uso de recursos e as horas trabalhadas com mais detalhes (Bento, 2022).

No entanto, a implementação dessas ferramentas deve ser feita com cuidado, respeitando a privacidade do trabalhador e os limites impostos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Sistemas que monitoram constantemente a tela do computador, registram cliques do mouse, ou capturam imagens do trabalhador, podem ser considerados invasivos e desproporcionais. A jurisprudência tem reconhecido que o monitoramento deve ser limitado ao registro do tempo trabalhado, sem invadir a privacidade do trabalhador.

3.4.2 Formalização Contratual e Documentação

A implementação do controle de jornada no teletrabalho deve ser precedida de negociação adequada entre empregador e empregado, ou entre empregador e representantes dos trabalhadores, no caso de negociação coletiva. A Lei nº 14.442/2022 exige que essa negociação seja documentada, preferencialmente através de aditivo ao contrato de trabalho ou de acordo coletivo (Araujo, Costa, 2025).

A formalização é necessária para evitar disputas futuras. Os tribunais então reconhecerão o direito do empregado a horas extras quando não houver um acordo formal sobre o horário de trabalho um passo que deriva de uma série de precedentes legais. Deve ser muito preciso e explícito quanto ao que ambas as partes esperam que seja descrito na documentação e incluir detalhes sobre o sistema de registro de horas de trabalho; como as horas extras serão pagas e qual será a duração máxima para compensação através do banco de horas (Dantas, 2025).

Em síntese, a Lei nº 14.442/2022 redefiniu os parâmetros do teletrabalho ao explicitar a possibilidade de fiscalização da jornada na maioria dos casos, garantindo maior segurança jurídica e adequando a legislação às condições tecnológicas atuais. Essa transformação exige tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores consciência de seus deveres e direitos, bem como a implementação de práticas eficientes de gestão do tempo no ambiente remoto.

3.5 Ergonomia, infraestrutura e responsabilidades do empregador

A ergonomia no teletrabalho constitui um aspecto fundamental que frequentemente é negligenciado tanto por empregadores quanto por trabalhadores. Diferentemente do trabalho presencial, onde a empresa tem responsabilidade direta pela adequação do ambiente de trabalho, o teletrabalho realizado em casa apresenta desafios particulares na implementação de medidas ergonômicas adequadas (De Paiva, 2025).

A Lei nº 14.442/2022 não estabeleceu explicitamente regras sobre ergonomia, mas a responsabilidade do empregador pela infraestrutura necessária para o teletrabalho encontra fundamento na teoria do risco do empreendimento, prevista no artigo 2º da CLT. Segundo essa teoria, o empregador, como responsável pelo empreendimento, deve arcar com os riscos inerentes à atividade, incluindo a provisão de equipamentos e condições adequadas de trabalho (Dias, 2023).

Afirma-se que a tecnologia permite que o trabalho seria inadequado de forma contínua dos gabinetes para os lugares, mesmo antes de vulgarizando o impacto tecnológico. Além disso, realizou rotinas que destacaram o processo, especialmente as dificuldades de modificação no trânsito dos grandes centros urbanos e o alto custo com o cuidado de uma sede empresarial. O teletrabalho tem como definição um trabalho à distância, realizado com ou sem sujeição por meio de novas ou antigas formas tecnológicas de conversação, que autorizam a realização do trabalho fora das associações da empresa, prescindindo a presença física do trabalhador em algum lugar específico (Durães, 2025).

A responsabilidade do empregador abrange a provisão de equipamentos adequados, como cadeira ergonômica, mesa de altura apropriada, monitor de computador posicionado

corretamente, teclado e mouse ergonômicos, além da orientação sobre postura correta e pausas regulares. Quando o empregador não fornece esses equipamentos, pode ser obrigado a compensar o trabalhador pelas despesas incorridas ou a arcar com indenizações por danos à saúde (De Faria; Dos Santos, 2025).

A jurisprudência trabalhista equipara o trabalho feito no local de trabalho do empregador, normalmente há distância ou em domicílio do empregado. Com isso, jurídicos da submissão relataram que não há variações entre o local de trabalho, desde que se descreva relação de emprego. Parágrafo único do dispositivo apresenta que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Diante disso, é desnecessário a presença física de um fiscal patronal para acompanhar a performance e o comportamento do empregado quando os próprios meios tecnológicos podem presentear um monitoramento mais circunstanciado da execução do serviço.

3.6 Trabalho Híbrido: Características, Regulamentação e Impactos na Jornada

O trabalho híbrido, modalidade que combina períodos de trabalho remoto com períodos de trabalho presencial, emergiu como uma das principais formas de organização do trabalho no período pós-pandemia. Essa modalidade apresenta características particulares que afetam significativamente a forma como a jornada de trabalho é regulamentada e controlada (Ferracioli; Ferracioli 2022).

Ratifica-se que as desvantagens que pode se ter com a modalidade híbrida está referente como uma gestão incapaz para implementar essa categoria, outro ponto importante, é que a quantidade de dias que será exigido para que o empregado trabalhe da sede da empresa deve ser analisada caso a caso, não existe uma formula mágica, cada função precisará de uma quantidade de dias específico para manter o bom desenvolvimento e evitar que a empresa e os empregados se desgaste menos com as possíveis desvantagens (Ferreira, 2023).

Outro ponto que merece atenção, é quando se trata de trabalho remoto a saúde mental do trabalhador, apesar de que as vantagens sejam bem maiores que as desvantagens não se deve ignorar o que pode prejudicar o funcionário, mesmo que seja a minoria, alguns relatos são sobre a solidão e a falta de interação social. Com isso, grande parte das pesquisas foram feitas em um momento em que a interação humana se caracterizava apenas pelas pessoas residentes de uma casa, contudo, diversas pessoas moram sozinhas e não podem ir até a sede da empresa trabalhar e interagir com os colegas de profissão, apresentaram uma grande resistência a ficar sozinho, apresentando quadro de tristeza e de sentimento de solidão (Furtado, 2025).

Um elemento essencial do trabalho híbrido diz respeito à gestão e concessão de

benefícios trabalhistas, especialmente aqueles associados à presença física real do empregado no estabelecimento do empregador. Um exemplo é o caso dos vales-transportes: em um regime híbrido, por exemplo, nos dias em que o trabalhador está fisicamente presente na empresa (por exemplo, aqueles nas instalações da empresa para cumprir atividade física), o trabalhador mantém plenamente o direito ao benefício para custos de deslocamento para completar a atividade. No entanto, o vale-transporte não pode ser legalmente justificado nos dias em que o deslocamento típico não ocorre, pois eles desempenham suas funções remotamente (Gentile, 2025).

O trabalho híbrido também apresenta desafios particulares no que tange ao direito à desconexão. A alternância entre dias presenciais e remotos pode criar uma situação em que o trabalhador se sente obrigado a estar disponível mesmo nos dias de trabalho remoto, para manter-se "conectado" com a equipe. A implementação de políticas claras sobre disponibilidade e comunicação é essencial para proteger o direito à desconexão no contexto híbrido.

3.7 Intervalos Intrajornada, Pausas e Períodos de Descanso no Teletrabalho

Os intervalos intrajornada, também conhecidos como pausas durante a jornada de trabalho, são direitos fundamentais do trabalhador previstos na CLT. O artigo da CLT estabelece que todo empregado tem direito a um intervalo de no mínimo uma hora e no máximo duas horas para repouso ou alimentação, quando a jornada for contínua e exceder seis horas (Maciel, 2024).

Um dos motivos principais para a necessidade do registro de horário é o controle das horas extras. Os documentos desses arquivos permitem que os funcionários tenham provas documentais de suas horas trabalhadas, o que é de suma relevância para receber o pagamento adequado por horas extras. Ao mesmo tempo, os empregadores se utilizam desses registros, pois podem empregar como prova em caso de discussões trabalhistas que estabelece a pretensão de veracidade da jornada de trabalho pode ser desmentida com base em provas inversas. Com isso, o registro de horário se torna uma proteção para ambas as partes (Meirelles, 2025).

A jurisprudência tem reconhecido que a violação do direito a intervalos intrajornada no teletrabalho pode configurar violação do direito à desconexão e ao repouso, ensejando condenações ao pagamento de indenizações por danos morais. Além disso, a empresa pode ser autuada por violação das normas de proteção ao trabalhador (Nied, 2025).

Apesar dos avanços em algumas decisões judiciais, ainda nós achamos com procedimentos resistivos para o reconhecimento da jornada excessiva no teletrabalho como forma de necessitar da repressão e coerção mais benéfica, tendo cobrado a comprovação de uma jornada extenuante sobre humana e muitas vezes depositando ônus probatório excessivo sob os reclamantes, exigindo produção de prova de elementos subjetivos de alta complexidade

e abstração, que terminam por se confundir com juízo de valor e impossibilitar indenizações adequadas e indispensáveis (Oliveira, 2025).

Além dos intervalos intrajornada, o trabalhador tem direito ao repouso semanal remunerado, que deve ser de pelo menos um dia por semana, preferencialmente o domingo. No teletrabalho, esse direito deve ser respeitado com a mesma rigidez que no trabalho presencial, não sendo aceitável que o trabalhador seja contatado ou cobrado por trabalho durante seus períodos de repouso.

3.8 Compensação de Jornada, Banco de Horas e Flexibilidade no Teletrabalho

A compensação de jornada e o banco de horas são institutos que ganham especial relevância no contexto do teletrabalho, onde a flexibilidade é frequentemente apresentada como uma das principais vantagens da modalidade. No entanto, a implementação inadequada desses institutos pode resultar em violação dos direitos do trabalhador (De Faria, 2025).

A compensação de jornada, também conhecida como compensação de horas, ocorre quando o trabalhador trabalha além das oito horas diárias em um dia, com a expectativa de trabalhar menos em outro dia, de forma que a média semanal não ultrapasse quarenta e quatro horas. Essa compensação deve ser acordada entre as partes e deve ser realizada dentro de um período máximo de uma semana (Pandim, 2023).

O banco de horas, por sua vez, é um mecanismo mais complexo que permite que horas extras sejam acumuladas e compensadas posteriormente, dentro de um período máximo de seis meses. A implementação do banco de horas requer acordo individual escrito ou norma coletiva, e deve especificar claramente as condições para compensação, incluindo o prazo máximo para compensação e as consequências do não cumprimento (Rocha; Bomfim, 2025).

A melhor forma de compensação da jornada, perpassa internamente do mês trabalhado, aumentando horas extras em um ou mais dias, em algumas semanas e a redução se dá pela contrapartida nestes dias ou semanas. Esse regime não está claramente aprofundado na CLT, pois houve diferença legal ocorrida na década de 1990, introduzindo ao art. 59 §2º o chamado “banco de horas”. Com isso, a clássica contrapartida de horas faz com que o autor chama de prática de costume das relações de trabalho, sendo muitas vezes agradecida no cotidiano dos Juízos e Tribunais do Trabalho. A partir disso, mostra-se consagrada pela intensa jurisprudência trabalhista nacional (Santos, 2025).

A jurisprudência reconhece que a simples alegação de "flexibilidade" não é suficiente para justificar a falta de compensação de horas extras. A empresa deve manter registros claros de quando as horas extras foram trabalhadas e quando foram compensadas, demonstrando que a compensação foi efetivamente realizada dentro do prazo estabelecido.

3.9 Impactos da Pandemia de COVID-19 e Adaptações Permanentes na Jornada de Teletrabalho

A pandemia de COVID-19 acelerou significativamente a adoção do teletrabalho em escala global, transformando uma modalidade que era relativamente rara em uma prática comum em muitas empresas. Essa aceleração, embora necessária no contexto da pandemia, trouxe consigo diversos desafios relacionados à regulamentação e ao controle da jornada de trabalho (Simões, 2024).

Durante o período de confinamento, muitas empresas implementaram teletrabalho de forma emergencial, sem tempo para estabelecer políticas adequadas sobre jornada, controle de ponto e direito à desconexão. Isso resultou em situações em que trabalhadores se viram obrigados a trabalhar longas horas, frequentemente sem compensação adequada, em ambientes domésticos inadequados (Sousa Filho, 2017).

A pandemia também revelou a importância do direito à desconexão e da proteção da saúde mental dos trabalhadores. O isolamento social, combinado com a dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal, resultou em um aumento significativo de casos de síndrome de *Burnout*, depressão e ansiedade entre trabalhadores remotos (Ussero, 2024).

Após o fim do período mais crítico da pandemia, muitas empresas mantiveram o teletrabalho como modalidade permanente ou adotaram o modelo híbrido. Essa permanência do teletrabalho levou a uma maior formalização da modalidade, com a promulgação da Lei nº 14.442/2022 e a consolidação de jurisprudência sobre o tema (Miranda; Miranda; Pimentel, 2025).

As adaptações implementadas durante a pandemia, como a utilização de plataformas de videoconferência, sistemas de gestão de projetos e ferramentas de comunicação remota, tornaram-se permanentes e moldaram a forma como o teletrabalho é hoje regulamentado e praticado. Essas ferramentas, que inicialmente eram vistas como temporárias, agora são consideradas essenciais para a implementação adequada do teletrabalho.

4. ASPECTOS JURÍDICOS E PRÁTICOS DO CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

4.1. Jurisprudência e Precedentes Relevantes

A normatização do teletrabalho no Brasil iniciou-se assim, inconsistente, com a Lei 12.551/2011, que modificou o art. 6º do Decreto-lei nº 5.452/1943, o qual determinou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seguida, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada “Reforma Trabalhista”, acrescentou um capítulo específico na CLT dedicado ao teletrabalho. Entretanto, os artigos 75-A a 75-E, adicionados pela referida lei, são poucos para regular o tema de maneira correta. Há pouco tempo, a medida provisória nº 1.109/2022 apresentou alguns dispositivos legais na CLT referentes ao teletrabalho, assim, verifica-se que ainda não há regulamentos que correspondam às várias situações confrontar no contexto do trabalho remoto. A falta de leis gera insegurança, tanto aos empregadores quanto aos empregados, nas relações de trabalho, como também aos magistrados, no momento da aplicação do Direito (Araújo, 2025).

Neste capítulo, os aspectos precedentes que demonstram que a jurisprudência como ela tem continuado em uma linha consubstanciada com os meios dos princípios protetivos do direito do Trabalho, como um dos especiais princípios da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988) e o valor social do trabalho (artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988), conceituando a legislação de forma a evitar o agravo das situações laborais. A interpretação judicial deve garantir a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, adequando-os às novas realidades digitais (Dias, 2023).

4.1.1. Entendimentos do TST e dos TRTs

Antes da promulgação da Lei nº 14.442/2022, a interpretação do art. 62, III, da CLT que dispensava os teletrabalhadores do controle de jornada, era objeto de grande controvérsia. A jurisprudência, sobretudo do TST e dos TRTs, já indicava a necessidade de analisar a realidade fática da relação de trabalho, e não apenas a forma de contratação. Em outras palavras, a simples previsão contratual de teletrabalho não bastava para afastar o direito às horas extras quando houvesse indícios de fiscalização do tempo de serviço (Silva, 2025).

O TST determinou que, nos casos em que o empregador possui meios indiretos, mas ainda eficazes, de controlar a jornada de trabalho, a exceção prevista no Artigo 62, III, da CLT não se aplica. Para que essa impossibilidade de controle exista, ela deve ser concreta e não inferida da natureza remota da atividade, afirmou o tribunal. Consequentemente, se houver

software, plataformas digitais ou outras formas de monitorar a realização do trabalho, o empregado que trabalha remotamente pode receber horas extras (Santos, 2025).

Exemplo de entendimento jurisprudencial:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, concluiu que o reclamante, embora contratado para o regime de teletrabalho, estava sujeito a controle de jornada, porquanto havia fiscalização de suas atividades por meio de sistema eletrônico. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a exceção prevista no art. 62, III, da CLT não se aplica quando o empregador possui meios de controlar, ainda que indiretamente, a jornada do teletrabalhador. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido." (TST, RR-1000880-87.2017.5.02.0000, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 15/05/2020).

Essa decisão ilustra a tendência do TST em reconhecer o direito a horas extras para teletrabalhadores quando há comprovação de controle de jornada por meios eletrônicos. Os TRTs, por sua vez, têm seguido essa orientação, analisando caso a caso as provas apresentadas para verificar a existência de fiscalização do horário de trabalho. A prova do controle pode ser feita por diversos meios, como registros de login e logout em sistemas, troca de emails e mensagens fora do horário, participação em reuniões obrigatórias, entre outros (Martos, 2025).

A Lei 14.442/2022, ao estabelecer que a isenção do Art. 62, III, da CLT se aplica apenas ao teletrabalho por produção ou tarefa, veio a consolidar o entendimento jurisprudencial que já vinha se formando. Com a nova lei, a discussão se desloca da "possibilidade de controle" para a "modalidade de contratação". Se o teletrabalhador é contratado por jornada, o controle é presumido e necessário se por produção/tarefa, a isenção se mantém, a menos que se comprove controle efetivo da jornada.

4.2 Aspectos Práticos da Implementação do Controle de Jornada

A efetivação do controle de jornada no teletrabalho envolve não apenas a observância das normas legais, mas também a adoção de medidas práticas que assegurem sua aplicabilidade no cotidiano empresarial. Em um ambiente laboral marcado pela descentralização e pela dependência de tecnologias digitais, o monitoramento do tempo de trabalho exige novas estratégias de gestão, capazes de conciliar os interesses do empregador com a proteção dos direitos do trabalhador (Evangelista; Matos; De Lima, 2025).

A gestão eficaz dos recursos tecnológicos e administrativos implantados para manter as horas trabalhadas é crucial para a implementação prática do controle de tempo nas relações de trabalho. À medida que novos desenvolvimentos tecnológicos trouxeram cada vez mais aplicativos eletrônicos e sistemas de controle de tempo, como aplicativos de geolocalização ou

sistemas digitais de controle, eles têm sido cada vez mais aplicados no contexto das horas de trabalho dos funcionários para rastrear com precisão e transparência as horas trabalhadas pelos empregados. No entanto, é necessário levar em consideração as restrições legais na legislação trabalhista e salvaguardar a privacidade dos trabalhadores com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Tais ferramentas precisam ser acompanhadas de políticas internas claras e do consentimento informado dos funcionários para evitar abusos e garantir que existam apenas para controle de tempo (Ruiz, 2025).

Por outro lado, o que se refere à jornada de trabalho, a jurisprudência tem aprimorado a parte de serviços em regime remoto não perde a possibilidade de controle. Em julgado paradigmático, o Tribunal Superior do Trabalho (RR-2055-62.2012.5.02.0035) constatou que, mantendo-se em meios tecnológicos de fiscalização, subsiste o direito ao pagamento de horas extraordinárias. Esse fundamento alinha-se ao princípio da primazia da realidade, deixando a precarização da remuneração do trabalho prestado em regime remoto.

4.2.1 Ferramentas Tecnológicas e Sistemas de Registro de Ponto

A implementação prática do controle de jornada no teletrabalho depende fundamentalmente da utilização de ferramentas tecnológicas adequadas. Existem diversas opções disponíveis no mercado, desde sistemas simples de registro de ponto eletrônico até plataformas sofisticadas de gestão de projetos que registram automaticamente o tempo despendido em cada atividade (Cabral; Júnior, 2025).

Os sistemas de registro de ponto eletrônico tradicionais, que funcionam através de login e logout, são uma opção viável para o teletrabalho. Esses sistemas registram o horário de início e término do trabalho, permitindo o cálculo automático das horas trabalhadas. No entanto, esses sistemas têm a limitação de não capturar informações sobre o que o trabalhador estava fazendo durante o período de trabalho, o que pode levar a disputas sobre a quantidade de horas efetivamente trabalhadas (Lima; Mendes, 2025).

As plataformas de gestão de projetos, como Asana, Monday.com, e Jira, oferecem uma abordagem alternativa. Essas plataformas permitem que os trabalhadores registrem o tempo despendido em cada tarefa, fornecendo uma visão detalhada de como o tempo está sendo utilizado. Essa abordagem tem a vantagem de fornecer informações sobre a produtividade e a alocação de recursos, além de permitir o cálculo das horas trabalhadas (Martin, 2025).

Esses instrumentos precisam ser usados de modo que considere a privacidade do funcionário e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Porém, sistemas que monitoram de

forma continua a tela do computador, capturam cliques do mouse e tiram fotos do trabalhador podem ser usados como invasivos e desproporcionais. A jurisprudência constatou que o monitoramento é para ser restrito ao registro do tempo trabalhado, mas não deve adentrar a privacidade do trabalhador.

4.2.2 Negociação e Formalização do Controle de Jornada

A implementação do controle de jornada no teletrabalho deve ser precedida de negociação adequada entre empregador e empregado, ou entre empregador e representantes dos trabalhadores, no caso de negociação coletiva. A Lei nº 14.442/2022 exige que essa negociação seja documentada, preferencialmente através de aditivo ao contrato de trabalho ou de acordo coletivo (Azevedo; Azevedo, 2025).

A negociação deve abordar diversos aspectos práticos: qual sistema será utilizado para registrar a jornada, como será feita a compensação de horas extras, qual será o período máximo para compensação através do banco de horas, e como serão tratadas situações de trabalho fora do horário estabelecido. Além disso, deve-se discutir como a implementação do controle de jornada afetará a flexibilidade que caracteriza o teletrabalho (Souza; Rezende, 2025).

A formalização adequada é crucial para prevenir disputas futuras e garantir segurança jurídica tanto para o empregado quanto para o empregador. Quando o controle de horas de trabalho não está expressamente previsto no contrato ou em um adendo específico, abre-se a porta para interpretações divergentes, e na ausência de provas documentais fortes, os tribunais geralmente considerarão que os trabalhadores têm direito a receber pagamento de horas extras, como já mencionado no caso XP, ao qual nos referimos no argumento sobre teletrabalho e horas de trabalho, bem como nas discussões sobre horas de trabalho para teletrabalho.

4.2.3 Desafios na Aplicação Prática e Resistências Empresariais

Constituição Federal de 1988, apresentou uma divisão histórica no endurecimento dos direitos sociais e no reconhecimento do trabalho como razão da ordem jurídica e econômica brasileira. O artigo 7º da CF/88 retrata um rol de direitos fundamentais dos empregadores urbanos e rurais, garantindo como salário-mínimo, jornada limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, descanso semanal remunerado, férias anuais, proteção contra despedida arbitrária, adicional de horas extras, dentre outros dispositivos de cunho protetivo (Melo, 2025).

Outro desafio refere-se à dificuldade de medir adequadamente o trabalho realizado. Em algumas profissões, é fácil medir o tempo despendido em atividades específicas. No entanto, em outras profissões, particularmente aquelas que envolvem trabalho criativo ou intelectual, é

difícil estabelecer uma correlação clara entre o tempo dependido e o resultado obtido. Isso cria dificuldades na implementação de sistemas de controle de jornada que sejam justos e precisos (Santana; Santana; Santos; Santos Filho, 2025).

Outro grande problema cultural é que muitos gestores são treinados em um modelo de gestão baseado no controle de presença e enfrentam desafios para fazer a transição para um modelo baseado em resultados. Isso pode levar as implementações inadequadas de controle de tempo, onde o foco está em monitorar constantemente o trabalhador em vez de estabelecer metas claras e permitir que o trabalhador tenha autonomia em como realiza seu trabalho.

4.3 Compatibilização entre Controle de Jornada e Flexibilidade do Teletrabalho

Embora o controle de jornada seja fundamental para coibir abusos e assegurar o pagamento correto das horas trabalhadas, o teletrabalho demanda certa flexibilidade para que se alcance uma organização eficiente e adaptada às necessidades individuais do trabalhador. Assim, surge o desafio de compatibilizar o monitoramento do tempo de trabalho com a autonomia inerente ao regime remoto, preservando tanto a produtividade quanto a saúde do empregado (Evangelista; Matos; De Lima, 2025).

4.3.1 Modelos Híbridos de Controle e Autonomia

A compatibilização entre o controle de jornada e a flexibilidade do teletrabalho é possível através da implementação de modelos híbridos que combinam elementos de controle com elementos de autonomia. Um exemplo de modelo híbrido é o "core time", onde o trabalhador deve estar disponível durante um período fixo (por exemplo, das 10h às 16h), mas tem flexibilidade para trabalhar antes ou depois desse período, conforme necessário (Melo, 2025).

Ocorre muitas vezes a aproximação e a alteração digital não somente acresce o alcance do teletrabalho, mas também instituíram desafios inéditos ao Direito do Trabalho. A legislação brasileira, em conversa com tendências internacionais, tem procurado equilibrar a flexibilidade indispensável às companhias globalizadas com a garantia da elevação do trabalhador, em conformidade com os princípios constitucionais e com a necessidade de cuidado de direitos fundamentais no ambiente digital (Da Cruz, 2025).

O teletrabalho adota precisamente a definição da OIT. Em 2023, em Genebra, na Suíça, a Organização Mundial da Saúde - OMS, declarou o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19 (Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS, 2023). Porém, o teletrabalho permanece assim sendo adotado como aparência laboral, inclusive numa associação com o emprego presencial, chamado modelo híbrido. O Brasil é o país que lidera a adoção do modelo híbrido, é o que diz um levantamento da JJI Consultoria,

que ouviu 289 gerentes de RH e financeiros de empresas com presença em 13 países da América Latina. Dos entrevistados no Brasil, 86% nesse sistema de hibridismo.

4.3.2 Acordos Coletivos e Negociação Coletiva como Instrumentos de Equilíbrio

A negociação coletiva tem se mostrado um instrumento importante para estabelecer regras equilibradas sobre o controle de jornada no teletrabalho. Diversos acordos coletivos têm sido negociados entre sindicatos de trabalhadores e associações empresariais, estabelecendo regras que protegem os direitos dos trabalhadores enquanto mantêm a flexibilidade necessária para as empresas (Azevedo; Azevedo, 2025).

Um exemplo de acordo coletivo bem-sucedido é o acordo negociado entre o sindicato dos bancários e as instituições financeiras, que estabelece que o controle de jornada no teletrabalho será feito através de sistema eletrônico transparente, que os trabalhadores terão direito a compensação de horas extras através do banco de horas, e que a jornada máxima será de oito horas diárias, com possibilidade de até duas horas extras por dia, mediante acordo (Ribeiro, 2025).

As formas de teletrabalho, assim, retratados podem ainda, de acordo com uma ou outra modalidade, dependendo da estrutura que formam as partes (empresa e empregado) e da natureza da atividade laboral. Todavia, que a tônica do teletrabalho é justamente o uso dos meios de telecomunicação como mediadores da distância e que sua falta permite a confusão do teletrabalho com o trabalho em casa. Importante retratar, que por ser o teletrabalho uma modalidade que seja de acordo, poderá haver a simultaneidade de espaços de trabalho, sendo possível que o teletrabalhador faça suas atividades entre a casa onde trabalha e o telecentro, a empresa ou ainda, entre a empresa e qualquer lugar em que haja a forma da execução da atividade utilizando-se dos meios telemáticos.

4.3.3 A Validade da Prova de Geolocalização no Âmbito Trabalhista: Evolução Jurisprudencial e Parâmetros Fixados pelo TST

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, proferida em outubro de 2025, representa um importante marco na evolução jurisprudencial acerca da utilização de dados de geolocalização como meio de prova nas relações laborais. O TST reconheceu que informações extraídas de sistemas de GPS, aplicativos de transporte e registros de localização podem constituir elementos probatórios válidos para a verificação de jornada, especialmente em casos que envolvem trabalhadores externos (Lima; Mendes, 2025).

O referido consagrou a admissibilidade da geolocalização desde que respeitados determinados limites, como a delimitação temporal ao período contratual e aos horários de trabalho alegados pelas partes, além da vedação ao monitoramento indiscriminado ou fora do

ambiente laboral. Essa posição busca harmonizar o dever de fiscalização do empregador com o direito à privacidade e à intimidade do empregado, consagrados no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, e reforçados pela Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) (De Almeida; Fonseca; Silva 2025).

Ao reconhecer a validade condicionada desse tipo de prova, o TST promoveu um avanço na concretização do princípio da verdade real no processo do trabalho, sem descuidar dos limites impostos pela proteção de dados e pelos direitos da personalidade. Assim, a decisão inaugura um novo paradigma probatório, orientado pela razoabilidade, pela proporcionalidade e pela necessidade de preservação dos direitos fundamentais no ambiente digital.

4.3.4 Limites e Garantias no Uso da Geolocalização: Proporcionalidade, Finalidade e Proteção de Dados Pessoais

Diante da forma de regularização administrativa, a Justiça do Trabalho tem como função desempenhar o papel de destaque ao realizar as fronteiras e os meios possíveis do teletrabalho. Jurisprudências recentes identificam que, ainda que a CLT (art. 62, III) antecipa a retirada do controle de jornada para o regime remoto, o empregador pode atuar no controle indireto por meio de softwares, plataformas digitais e sistemas de login. Com isso, é possível a comprometimento por horas extras quando demonstrada a verdadeira fiscalização do tempo de trabalho (Cunha, 2025).

O acórdão alinhou-se aos princípios da LGPD, notadamente os da finalidade, adequação, necessidade e limitação do tratamento de dados, determinando que o tratamento da geolocalização deve restringir-se ao mínimo necessário para a apuração do objeto da lide. Ademais, o TST alertou para a obrigação de sigilo e guarda segura das informações obtidas, sob pena de violação aos direitos de personalidade e à intimidade do trabalhador (Pereira; Pantoja, 2025).

Do ponto apresentado em questão, destina que os meios apresentados do teletrabalho devem ser sempre pela proteção do trabalhador, evitando que a agilidade contratual se altere em debilitação. Diante disso, destaca-se a relevância do princípio da primazia da realidade, não deixando de esquecer sobre a adoção de novas tecnologias não altera a condição estrutural de hipossuficiência do trabalhador na relação de emprego (Daehn, 2025).

Por fim, a decisão do TST reforça a importância do equilíbrio entre o direito à prova e o direito à privacidade, delineando parâmetros que deverão orientar futuras discussões sobre o controle de jornada por meios tecnológicos. Trata-se de um passo significativo rumo à modernização do processo trabalhista e à adaptação do Direito do Trabalho às exigências da era digital, sem perder de vista a centralidade da dignidade humana nas relações laborais.

4.4 Implicações Legais e Responsabilidades do Empregador

A adoção do controle de jornada no teletrabalho não se limita à implementação de ferramentas tecnológicas ou à definição contratual das regras laborais. Ela envolve também uma série de implicações jurídicas que reforçam a responsabilidade do empregador na garantia de condições adequadas de trabalho e na observância rigorosa das normas de proteção ao trabalhador. Com a descentralização do local de prestação de serviços, surgem novos desafios quanto ao cumprimento das obrigações legais, especialmente no que se refere à fiscalização de tempos de trabalho, pausas e saúde ocupacional (Lima; Mendes, 2025).

4.4.1 Obrigações Legais na Implementação do Controle de Jornada

Por sua vez, o empregador possui obrigações correlatadas, como a forma de utilizar a correta e responsável pelos sistemas apresentados, ao observar as normas de segurança e a preservação de informações particulares da empresa. Ou seja, o empregado consegue controlar a sua jornada de trabalho e suas obrigações decorrem do princípio da boa-fé objetiva, aplicável nas relações contratuais (artigo 422 do Código Civil), bem como da subordinação jurídica inerente à relação de emprego (Conceição, 2025).

Além do mais, o proprietário tem a obrigação de executar o controle de jornada de forma honesta e respeitosa à privacidade do empregado. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) necessita que qualquer coleta de dados pessoais seja feita com autorização do trabalhador, e que seja proporcional ao objetivo almejado. Ou seja, que o empregador não pode estabelecer sistemas de monitoramento invasivos, como captura de tela ou monitoramento de webcam, sem justificativa clara e permissão do trabalhador (Cabral; Júnior, 2025).

O empregador também tem a obrigação de manter registros adequados das horas trabalhadas, para fins de comprovação do cumprimento da legislação trabalhista e para fins de cálculo de horas extras. Esses registros devem ser mantidos por um período mínimo de cinco anos, conforme exigido pela legislação trabalhista.

4.4.2 Responsabilidades Relativas à Saúde e Segurança do Trabalhador

A implementação do controle de jornada no teletrabalho também traz responsabilidades importantes do empregador relativas à saúde e segurança do trabalhador. O empregador tem a obrigação de garantir que o trabalhador não seja submetido a jornadas excessivas que possam prejudicar sua saúde física e mental (Carvalho; Melo; Muniz, 2024).

Isso inclui a obrigação de implementar políticas que garantam o direito à desconexão, como a proibição de envio de mensagens de trabalho fora do horário estabelecido, a implementação de períodos de descanso obrigatórios, e a educação dos gestores sobre a

importância de respeitar os limites de disponibilidade do trabalhador (Miranda; Miranda; Pimentel, 2025).

Outra forma que se pode ressaltar, é que o estresse está entre as formas e riscos à saúde dos teletrabalhadores, este tem o seu levantamento quando o organismo reage ao fato do trabalhador não poder atender as exigências externas. Sendo os identificados as principais causas o estresse nos teletrabalhadores: excessivos ritmos de trabalho, isolamento social, alargamento do horário de trabalho, falta de autonomia (Ussero, 2024).

A responsabilidade do empregador também se estende à prevenção de acidentes de trabalho. Embora os acidentes de trabalho sejam menos comuns no teletrabalho do que no trabalho presencial, eles ainda ocorrem, particularmente relacionados a problemas ergonômicos. O empregador tem a obrigação de fornecer orientações sobre ergonomia, e de estar atento a sinais de que o trabalhador pode estar desenvolvendo problemas de saúde relacionados ao trabalho.

4.5 Perspectivas Futuras e Tendências na Regulamentação do Controle de Jornada

Devido ao desenvolvimento contínuo das relações de trabalho à medida que a tecnologia avançava e os métodos de prestação de serviços eram flexibilizados, as regras que gerenciam o controle das horas de trabalho estão sendo constantemente reavaliadas. Portanto, compreender esse fenômeno pode levar ao estudo de tendências futuras e perspectivas nas leis sobre horas de trabalho, especificamente nos contextos de intervenções legislativas e jurisprudenciais voltadas para equilibrar o direito dos trabalhadores com a necessidade de autonomia empresarial. Vou discutir a trajetória da legislação e jurisprudência brasileiras e o impacto de modelos de contextos internacionais e comparativos, para que as perspectivas em torno do controle das horas de trabalho possam ser compreendidas nos próximos anos (Kind, 2025).

4.5.1 Evolução Esperada da Legislação e Jurisprudência

A gestão da regulamentação das horas de trabalho no teletrabalho continua em desenvolvimento, portanto, é provável que haja avanços na legislação e na jurisprudência nos próximos anos. A percepção é cada vez mais evidente: que o teletrabalho não é uma modalidade unitária, mas uma variedade de rotinas de trabalho, cada uma impulsionada pela atividade realizada (ou seja, a atividade desempenhada), o nível de autonomia dos trabalhadores envolvidos, a tecnologia empregada e as necessidades particulares, de acordo com a empresa. Assim, nesse sentido, pode ser que diferentes contextos venham a ter diferentes tipos de medição do tempo de trabalho, variando de modelos rígidos de registro formal a sistemas mais flexíveis baseados em metas e resultados. Essa pluralidade de cenários tem motivado discussões

sobre a necessidade de critérios mais claros e adaptáveis que alinhem a proteção legal do trabalhador com a realidade dinâmica das relações de trabalho hoje (Simões, 2024).

A futura legislação provavelmente especificará de forma mais precisa como aplicar o controle de horas de trabalho (regulamentação de horas de trabalho) no teletrabalho deve fornecer definições objetivas dos critérios de uso permissível de ferramentas tecnológicas e quando as práticas devem ser consideradas invasões excessivas da privacidade dos trabalhadores. Espera-se que os legisladores trabalhem na definição de parâmetros técnicos para softwares de monitoramento, aplicativos de rastreamento de tempo e mecanismos de geolocalização, incluindo seu propósito, e na prevenção de abusos. Além disso, o direito à desconexão deve ser priorizado acima de tudo, para garantir que o trabalhador não seja compelido, direta ou indiretamente, a permanecer conectado ou disponível fora de seu horário regular de trabalho (Silva, 2025).

A jurisprudência também deve continuar evoluindo no sentido de reconhecer que a tecnologia modificou as premissas que levaram à exclusão dos teletrabalhadores do regime de controle de jornada. É esperado que os tribunais continuem reconhecendo o direito dos trabalhadores a horas extras quando existe a possibilidade técnica de controlar a jornada, especialmente quando o trabalhador deseja ter esse direito reconhecido.

4.5.2 Influência de Tendências Internacionais e Comparação com Outros Países

A regulamentação do teletrabalho no Brasil é influenciada por tendências internacionais. Diversos países europeus, como França, Itália e Espanha, já reconhecem explicitamente o direito à desconexão no teletrabalho, e alguns têm legislação específica sobre o controle de jornada em trabalho remoto (Rocha; Bomfim, 2025).

A França, por exemplo, promulgou uma lei em que reconhece o direito à desconexão, proibindo que os empregadores exijam que os trabalhadores respondam a mensagens de trabalho fora do horário estabelecido. A Itália também tem legislação específica sobre teletrabalho que estabelece regras claras sobre o controle de jornada e o direito à desconexão (Pandim, 2023).

Essas experiências internacionais podem servir como referência para a evolução da legislação brasileira. É provável que o Brasil adote gradualmente práticas similares, reconhecendo mais explicitamente o direito à desconexão e estabelecendo regras mais claras sobre o controle de jornada no teletrabalho (De Faria, 2025).

Além disso, a crescente adoção do teletrabalho globalmente, acelerada pela pandemia de COVID-19, tem levado a uma maior discussão internacional sobre os direitos dos trabalhadores remotos. organismos internacionais, como a Organização Internacional do

Trabalho (OIT), têm publicado diretrizes e recomendações sobre boas práticas no teletrabalho, que influenciam a formulação de políticas nacionais.

4.6 Proteção de Dados Pessoais, LGPD e Privacidade no Monitoramento de Jornada

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), desde que, estabeleceu um novo marco regulatório para o tratamento de dados pessoais no Brasil. A aplicação da LGPD no contexto do teletrabalho e do monitoramento de jornada é um tema de crescente importância, especialmente considerando que o controle de jornada necessariamente envolve o tratamento de dados pessoais do trabalhador (Oliveira, 2025).

O artigo 5º da LGPD define dados pessoais como "informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável". No contexto do teletrabalho, os registros de jornada, os logs de acesso a sistemas, e outras informações coletadas para fins de controle de jornada constituem dados pessoais do trabalhador, submetendo-se, portanto, às regras da LGPD (Nied, 2025).

A LGPD exige que o tratamento de tais dados pessoais respeite os princípios básicos de necessidade, adequação, transparência, segurança e responsabilidade. Para o monitoramento do horário de trabalho na aplicação desses princípios, a empresa deve demonstrar que a coleta de dados é necessária para controlar o horário de trabalho, que é adequada sob esses princípios e que não está coletando dados excedentes ou desnecessários (Meirelles, 2025).

A LGPD tem o compromisso e o direito do trabalhador de visualizar seus dados. Além de fazer uso do acesso aos seus registros de trabalho, o trabalhador tem direito a informações completas, claras e de fácil compreensão sobre quais dados estão sendo adquiridos, porque e para que finalidade, por quanto tempo serão retidos e a quem os dados podem ser divulgados. Isso também abrange o direito de solicitar correções, atualizações e exclusão de dados não essenciais e excessivos. Portanto, o trabalhador precisa saber precisamente como está sendo monitorado, quais ferramentas tecnológicas são usadas e quais parâmetros guiam esse monitoramento, o que garante que o princípio da transparência seja cumprido, evitando que sua vigilância ocorra de maneira disfarçada, abusiva ou intrusiva (Maciel, 2024).

A LGPD também estabelece regras sobre segurança dos dados. A instituição de trabalho deve inovar nas medidas técnicas e administrativas como forma, para proteger os dados de jornada contra login não autorizados, vazamentos ou uso indevido. A utilização desse meio não pode ser violada, pois essas obrigações podem resultar em multas significativas impostas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) (Maia; Junior, 2025).

A jurisprudência tem reconhecido que o monitoramento invasivo, como a captura de tela, o monitoramento de webcam, ou a coleta de dados sobre atividades fora do horário de

trabalho, viola tanto a LGPD quanto direitos fundamentais do trabalhador, como a privacidade e a intimidade. Esses tipos de monitoramento podem resultar em condenações ao pagamento de indenizações por danos morais.

4.7 Responsabilidades e Deveres do Empregador na Implementação do Controle de Jornada

A implementação adequada do controle de jornada no teletrabalho impõe ao empregador uma série de responsabilidades e deveres que vão além da simples instalação de um sistema de registro de ponto. Essas responsabilidades abrangem aspectos técnicos, legais, administrativos e até mesmo éticos (Furtado, 2025).

A falha funcional é uma forma de dano extrapatrimonial que, representa em todo acontecimento que incide, negativamente, sobre os negócios da vítima, modificando seu cotidiano, inserindo um “fazer” ou um “não fazer” nos hábitos e nos contornos dela, e se comparar com o mundo externo, prejudicando sua realização pessoal e comprometendo sua capacidade de possuir absolutamente sua própria vida em todas as suas potencialidades (Ferreira, 2023).

Do ponto de vista legal, o empregador é responsável por formalizar adequadamente a implementação do controle de jornada através de aditivo contratual ou acordo coletivo. Essa formalização deve deixar claro quais são as expectativas de ambas as partes, como será realizado o controle, e quais serão as consequências do não cumprimento (Ferracioli; Ferracioli 2022).

Do ponto de vista administrativo, o empregador é responsável por manter registros adequados da jornada de trabalho, por um período mínimo de cinco anos, conforme exigido pela legislação trabalhista. Esses registros devem estar disponíveis para consulta pelo trabalhador e pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (Fernandes, 2025).

Do ponto de vista ético, o empregador tem a responsabilidade de implementar o controle de jornada de forma justa e equilibrada, respeitando a privacidade e a dignidade do trabalhador. Isso inclui a abstenção de práticas de monitoramento invasivo, a garantia de períodos de descanso adequados, e o respeito ao direito à desconexão (Farias; Neto, 2025).

A violação de qualquer uma dessas responsabilidades pode resultar em condenações ao pagamento de indenizações, multas administrativas, ou até mesmo em ações penais em casos de violação grave de direitos fundamentais.

4.8 Responsabilidades Sindicais e Negociação Coletiva para Proteção de Direitos

Além do mais, a referida restauração Trabalhista, com mais de cem dispositivos da CLT (com clara redução de direitos), enxergamos o aumento da oficialização de uma ilustração institucional direcionado para a fragilização dos expedientes de autoridades dos trabalhadores ordenados e das individualidades sindicais e para a acentuação da assimetria de poder entre organizações sindicais e firmas. Encontramo-nos claramente diante de um “direito do trabalho de exceção”, uma lei que inverte a lógica de proteção do trabalho (Dias, 2023).

A negociação coletiva sobre teletrabalho deve abordar diversos aspectos, incluindo a definição clara de jornada, as regras sobre controle de jornada, o direito à desconexão, a compensação de horas extras, o uso do banco de horas, e as responsabilidades do empregador quanto à infraestrutura e ergonomia (De Paiva, 2025).

Um exemplo de acordo coletivo bem-sucedido é o acordo negociado entre o sindicato dos bancários e as instituições financeiras, que estabelece regras claras sobre o controle de jornada no teletrabalho, o direito a compensação de horas extras através do banco de horas, e a jornada máxima de oito horas diárias com possibilidade de até duas horas extras por dia (Da Costa; Alencar; Pozzetti 2024).

Desde a mencionada reforma trabalhista, com mais de cem aparelhos da CLT (com clara redução de direitos), vemos o aumento da oficialização de um desenho institucional orientado para a fragilização dos recursos de poder dos trabalhadores organizados e das entidades sindicais e para a acentuação da assimetria de poder entre organizações sindicais e empresas. Estamos claramente diante de um direito do trabalho de exceção, uma normativa que inverte a lógica de proteção do trabalho (Dantas, 2025).

A atuação sindical é especialmente importante em contextos em que há desequilíbrio de poder entre empregador e empregado, como é frequentemente o caso no teletrabalho, onde o trabalhador pode se sentir isolado e sem apoio para questionar práticas inadequadas do empregador.

4.9 Impactos Econômicos e Financeiros do Controle de Jornada para Empresas

A implementação do controle de jornada no teletrabalho tem impactos econômicos e financeiros significativos para as empresas, que devem ser cuidadosamente considerados na tomada de decisão sobre como implementar essa prática (Alves, 2024).

Nesse momento, o controle da jornada de trabalho tem a função de beneficiar o empregado, esse trabalho permitiria de ser uma mera atração iria se tornar algo benéfico a ser aplicada em todos os setores da empresa. Diante disso, as empresas têm autonomia de adotar ou não o apoucamento da jornada de trabalho, bem como interagir se ela será coletiva ou

específica para os casos de alguns funcionários. Entretanto, caso a medida da redução da jornada de trabalho for transformada em lei, ela deixa de ser opção e vira obrigatoria para todas as empresas em atividade no Brasil. (Bento, 2022).

Dizem que a jornada de trabalho pode ter um impacto importante, principalmente como uma forma de ajudar a diminuir o desemprego durante períodos de crise nos países. Por isso, reduzir as horas de trabalho é uma medida importante para garantir que os trabalhadores não fiquem sem seus rendimentos. redução de quatro horas por não prejudicaria a produtividade das empresas, pois elas poderiam contratar mais pessoas para preencher essas horas extras, garantindo que o trabalho continue sendo feito normalmente (Borges, 2022).

Outro fator de colisão retratado, seria a condição de melhoria de qualidade de vida do trabalhador, autentificação que teria mais tempo livre para se aplicar a si e a família, além do aperfeiçoamento da saúde, seja psicológica ou física. Com isso, o fator de benefício próprio dos empregados, existe o aumento da produtividade uma vez que o maior descanso reflete na qualidade do trabalho em um contexto geral (Cavallin, 2025).

Os deveres trabalhistas sempre buscando crescimento de preços ou a informalidade. Essa redução da jornada de trabalho com auxílio da manutenção dos salários pode trazer a perda de competitividade em comparação a outros emergentes não ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo escolha própria a compensação de horários e a redução da jornada, segundo acordo ou convenção coletiva de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado ficou bastante objetivo diante da Reforma Trabalhista operada pela Lei n. 13.467/2017 trouxe escolhas críticas que geraram debates e perdas aos trabalhadores aderentes da modalidade de teletrabalho. Com isso, resultou em motivo que ao comparar o teletrabalhador ao cargo de gerente e ao trabalhador externo, acrescido ao art. 62 da CLT o inciso III, resultou por retirar do trabalhador o direito de receber pelas horas extras, não reconhecendo na relação de emprego, onde o mesmo passava do horário de trabalho a possibilidade do controle de jornada.

Porém, foi observado que os mesmos caminhos trilhados que possibilitava a criação do teletrabalho, a saber, os meios tecnológicos e digitais e de comunicação, são os mesmos, que segundo a visão de alguns doutrinadores e juristas, possibilitam o controle de jornada de trabalho. Tal apuração se deu não somente por meio das discussões apontadas no âmbito doutrinário, como pelas decisões tomadas de forma explícitas sobre o tema teletrabalho.

Essa discussão foi sobre os aspectos jurídico-práticos do controle, que a Lei nº 14.442/2022 foi significativa ao estabelecer a regulamentação necessária das horas de trabalho para teletrabalhadores contratados por período de serviço (ou seja, um período de trabalho que não inclui aqueles que trabalham por produção ou tarefa). Esta modificação na lei foi uma reação ao aumento das incertezas jurídicas e cristalizou a percepção de que a falta de supervisão física direta não impede o monitoramento. Ferramentas tecnológicas como sistemas de login e logout e softwares de gestão de tempo podem ser soluções eficazes, desde que a forma como as ferramentas são implementadas respeite a privacidade e o espaço íntimo do empregado, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Apesar de ainda se tornar importante em alguns aspectos, a reforma trabalhista de 2017 muito deixou a oferecer, pelo simples fato, de não abranger todos os direitos dos trabalhadores que aderiram o regime de teletrabalho, trouxe desconfiança e dúvidas para quem pretende aderir ao referido regime. Observa-se que na experiência de corrigir as mentiras, o legislador, por meio da Lei n. 14.442/22, apagou do controle de jornada apenas o teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa.

Com base em tudo que foi analisado até aqui, levando em consideração diferentes opiniões e, principalmente, ao observar que já existem decisões favoráveis aos trabalhadores que atuam nesse tipo de trabalho remoto, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada por meios digitais e de informação, acredita-se que seja possível fazer esse controle. Dessa forma, o trabalhador em teletrabalho poderia pelas horas extras trabalhadas. Os direitos

já garantidos pela Constituição Federal, juntamente com o uso crescente de recursos digitais nesse contexto e o princípio da primazia, entre outros fatores, são suficientes para promover mudanças que assegurem ao teletrabalhador o pagamento das horas extras quando houver controle de jornada.

Esses resultados, descritos no início do estudo, foram verificados por múltiplos estudos e nos lembram que a proteção legal é necessária exatamente onde a fragilidade é maior. O estudo destacou que a adoção responsável do teletrabalho deve equilibrar a independência organizacional com o respeito pela dignidade humana. Direitos fundamentais são sentidos, e a garantia constitucional da vida pessoal e íntima é minada por sistemas de controle excessivamente intrusivos, como monitoramento 24 horas, manuseio abusivo de dados ou uso de informações geográficas.

Além do mais, foi discorrido sobre a provável inconstitucionalidade da MP nº1.108/2022, que determina o teletrabalhador remunerado por produção ou por tarefa, pois pode entrar em conflitos com textos já fixados e estabelecidos em nossa Constituição Federal, que proíbe a diferença entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, encaminhando assim para alguns que a norma é inconstitucional.

São estas as razões e benefícios da sinergia entre teletrabalho e controle de horas de trabalho, que no caso em questão são totalmente viáveis e essenciais, servindo para garantir que tais direitos humanos fundamentais não sejam violados, prevenir danos aos trabalhadores e fomentar relações laborais mais equitativas. Se corretamente arranjado, o teletrabalho não mina o direito do trabalho, na verdade, ele o incentiva a desenvolver e reforçar seu propósito central de garantir a dignidade humana na era moderna. Para estudos subsequentes, sugere-se analisar o impacto das ferramentas de monitoramento na saúde mental dos empregados em maior detalhe, enquanto se realiza uma avaliação do direito internacional sobre o direito de desconectar. Tais temas certamente evoluirão em conjunto com a dinâmica do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO**, Joana Darc de; **COSTA**, Débora Vargas Ferreira Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho para Servidores em Teletrabalho em uma Universidade Pública Federal. *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 16, n. 7, p. 8 - 14, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i7.4992. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4992>. Acesso em: 19 nov. 2025.
- ALVES**, Natália Morgado O regime do teletrabalho e o direito à desconexão. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 4, n. 6, p. 5 - 16, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N6-221. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/4908>. Acesso em: 19 nov. 2025.
- AZEVEDO**, Thais De Siqueira Campos; **AZEVEDO**, Fernanda Prado. O DIREITO À DESCONEXÃO E OS DESAFIOS DA ADVOCACIA ANTE A VIRTUALIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO. *Revista Eletrônica da OAB-RJ*, [S. l.], 2ª Edição, p. 3 - 7 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaoabRJ.emnuvens.com.br/revista/article/view/206>. Acesso em: 19 nov. 2025.
- BENTO**, Mariana Bordin. O controle de jornada no teletrabalho. *Repositório Digital*, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/250757> Acesso em : 19 nov. 2025.
- BORGES**, Silvana de Albuquerque Bispo. *TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: Os impactos da pandemia COVID-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho*. CEUB Educação Superior, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15256>. Acesso em 19 nov. 2025.
- BRASIL**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Palácio do Planalto Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL**. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- 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 (CLT). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm Palácio do Planalto. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL**. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- CABRAL**, Karla Maria Cordeiro; **JÚNIOR**, Eloy Pereira Lemos. *TELETRABALHO: CONCILIAÇÃO ENTRE LIBERDADE E DESAFIOS DOS DIREITOS HUMANOS?*. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 11, n. 3, p. 873–888, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i3.18367. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/18367>. Acesso em: 19 nov. 2025.
- CARVALHO**, Paulo Rogério Marques de; **MELO**, Álisson José Maia; **MUNIZ**, Valdélino de Sousa. *TECNOLOGIA E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE TELETRABALHO NA ERA DIGITAL*. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 117–146, 2024. DOI: 10.26512/2357-80092024e46291. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/46291>. Acesso em: 19 nov. 2025.
- CAVALLIN**, Rejane. Trabalho remoto e instituição pública: viabilidade e inovação. *Editora Dialética*. p. 36-48, 6 out. 2025.

CONCEIÇÃO, Ana Pedro Cunha Simões da. A Relação entre Stress Laboral, *Burnout* e Desempenho dos Trabalhadores: o Papel Moderador do Regime de Trabalho. 2025. Repositório Comum. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/58799>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CONDE, Patrícia Tôrres. TRABALHO NÔMADE E ISOLAMENTO DO TELETRABALHADOR O EFEITO SILO A PARTIR DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS UMA ANÁLISE ACERCA DO ISOLAMENTO O TELETRABALHADOR. PUC de Goiás, 4 jun 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/simple-search?filterquery=Conde%2C+Patrícia+T%C3%B4rres&filtername=author&filtertype>equals>. Acesso em: 19 nov. 2025.

DA CRUZ, Adélia Maria Leal. Programa de Gestão e Desempenho no Instituto Federal de Alagoas: Impactos do Teletrabalho na Qualidade de Vida e Produtividade dos Servidores Técnico-Administrativos. Rebena - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem, [S. l.], v. 12, p. 46–58, 2025. Disponível em: <https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/view/395>. Acesso em: 19 nov. 2025.

COSTA, Jeanne Cristina. A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada de trabalho à luz da lei nº 13.467/2017. Revista jurídica Direito & Realidade, v. 8, n. 11, p. 6-17, 2025. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/2231> Acesso em: 19 nov. 2025.

COSTA, Matheus Henrique Faria da; **ALENCAR**, Maria Gabriela Gomes; **POZZETTI**, Valmir César. NOVO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO. Revista DCS, [S. l.], v. 21, n. 75, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.10905896. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/2916>. Acesso em: 19 nov. 2025.

COSTA, Rair Alves; **DE ALMEIDA**, Stephanny Priscilla Peixoto Bento. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: DESAFIOS INERENTES À JORNADA DE TRABALHO E NECESSIDADE DE GARANTIA DE UM PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO. Editora Científica Digital, cap. 6, p. 121 – 145, 2025. Disponível em: <https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/a-regulamentacao-do-teletrabalho-no-brasil-desafios-inerentes-a-jornada-de-trabalho-e-necessidade-de-garantia-de-um-patamar-minimo-civilizadorio>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CUNHA, Laura Santos. Programa de Gestão de Desempenho em uma Instituição Federal de Ensino: o estudo de caso da adesão e implantação no Instituto Federal de Santa Catarina. Repositório Institucional. 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/266837>. Acesso em: 19 nov. 2025

DAEHN, Cheryl Maureen. Compartilhamento de conhecimento na transformação digital: uma abordagem sobre a sua prática no contexto do teletrabalho nas Universidades Federais. Repositório Institucional. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/265711> Acesso em 19 nov. 2025.

DANTAS, Lucimar de Oliveira. TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES PARA A DEMANDA DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS: ESTUDO DE CASO NA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. 2024. 82 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Governança e Inovação em Políticas Públicas) — Universidade de Brasília, Brasília, 2024. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/51795> Acesso em: 19 nov. 2025.

DE ALMEIDA, Luis Eduardo Bernardes Ribeiro; **FONSECA**, Leticia Rodrigues da; **SILVA**, Marcelo Ribeiro. Remote Work and Operating Expenses: A Study in a Court of Justice. Revista Juridica UFERSA, v. 9, n. 17, p. 346. 06 jun 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.21708/issn2526-9488.v9.n17.2025> Acesso em: 19 nov.2025

DE CARVALHO ALMEIDA, Saulo Nunes. O DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO DIGITAL. Revista do Direito Público, v. 19, n. 1, p. 48-64, 16 mai 2024. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/41022> Acesso em: 19 out. 2025.

DE PAIVA, GABRIEL NOGUEIRA ISIDORO. O TELETRABALHO, A JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO AO DESCANSO E HORAS EXTRAS: UMA ANÁLISE DO ARTIGO 62, III DA CLT E DA MEDIDA PROVÍSÓRIA 1.108/2022. Revista Eletrônica da OAB-RJ, [S. l.], 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaoabrj.emnuvens.com.br/revista/article/view/293>. Acesso em: 19 nov. 2025.

DIAS, Patrícia Costa. Gestão e qualidade de vida no teletrabalho (e-QVT): um estudo de caso no FNDE. 2023.

175 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) — Universidade de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/52143>. Acesso em: 19 out. 2025.

DURÃES, Rosilda Cardozo. Os efeitos da era digital nas relações trabalhistas-desafios do direito à desconexão e da garantia dos direitos humanos. PUC de Goiás, 30 mai 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/9372> Acesso em: 19 out. 2025

EVANGELISTA, Marx Nairo Soares; **MATOS**, Deborah Dettmam; **DE LIMA**, Francisco Meton Marques. Os impactos da reforma trabalhista na relação de trabalho. Revista Jurídica del Trabajo, [S. l.], v. 6, n. 16, p. 148–171, 2025. Disponível em: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/218>. Acesso em: 19 nov. 2025.

FARIAS, Tainah Paiva Viana de; **NETO**, Bento Herculano Duarte; Do trabalho remoto ao nomadismo digital: o desenvolvimento desse estilo de vida e a insuficiência regulamentar. CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, [S. l.], v. 18, n. 1, p. e14761, 2025. DOI: 10.55905/revconv.18n.1-281. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/14761>. Acesso em: 19 nov. 2025.

FERNANDES, Jamahynna Dyelle Melão. O HOME OFFICE NAS ROTINAS DE PRODUÇÃO DOS JORNALISTAS DA REDE CLUBE DE TELEVISÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19. Repositório Institucional UFPI, 25 jul 2025. Disponível em: <http://repositorio.ufpi.br:8080/xmlui/handle/123456789/3978>. Acesso em: 19 out. 2025.

FERRACIOLI, PAULO; **FERRACIOLI**, MARILDA. TELETRABALHO E CONTROLE DE JORNADA EM ÉPOCA DE COVID-19. OS IMPACTOS DA COVID-19, Revista de Direito do trabalho, processo do trabalho e direito da seguridade social, v. 7, n.1, p. 51, 22 jul 2022. Disponível em: <https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/94> Acesso em: 19 out. 2025.

FERREIRA, Alexandre Alcântara. DIREITO DO TRABALHO: Controle da jornada de trabalho do profissional em home office. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, [S. l.], v. 10, n. 2, 2023. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/162>. Acesso em: 19 nov. 2025.

FURTADO, Clayton Clay. A viabilidade do retorno ao teletrabalho: um estudo de caso de três órgãos do Poder Executivo do Distrito Federal. Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília 2025. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/5228> Acesso em: 19 out. 2025

GENTILE, Isabela Reimão. A relação do trabalhador com o tempo: análise jurídica da jornada de trabalho brasileira no contexto da flexibilização horária e da intensificação laboral. UERJ Biblioteca digital de teses e dissertações, 25 mar 2025 Disponível em: <http://www.btdt.uerj.br/handle/1/24150>. Acesso em: 19 out. 2025

HAZAN, Bruno Ferraz.; **MORATO**, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. Lex Humana (ISSN 2175-0947), [S. l.], v. 10, n. 1, p. 1–24, 2019. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 21 nov. 2025.

KIND, Beatriz Marques da Silva. Senso de Coerência de profissionais em teletrabalho: implicações para a promoção da saúde. UERJ Biblioteca digital de teses e dissertações, 18 mar 2025. Disponível em: <http://www.btdt.uerj.br/handle/1/24407>. Acesso em: 19 out. 2025.

LIMA, Luis Alfredo Soares; **MENDES**, Pedro Silva. A REGULAÇÃO DO TRABALHO REMOTO: ADAPTAÇÃO DAS NORMAS JURÍDICAS ÀS NOVAS REALIDADES EM IMPERATRIZ- MA. LUMEN ET VIRTUS, [S. l.], v. 16, n. 53, p. e9308, 2025. DOI: 10.56238/levv16n53-115. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/9308>. Acesso em: 19 nov. 2025.

MACIEL, Diogo Nascimento . ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE VEDAÇÃO DA DISPENSABILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES POR PRODUÇÃO OU TAREFA. Portal de Trabalhos Acadêmicos, [S. l.], v. 15, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revistas.faculadadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/2972>. Acesso em: 19 nov. 2025.

MAIA, Gabriele Lovatte; **JUNIOR**, Paulo Lourenço Domingues. Teletrabalho e qualidade de vida no trabalho dos servidores TAEs da universidade federal rural do rio de janeiro. FEA USP. 27 ago 2025. Disponível em: <https://rima.ufrj.br/jspui/handle/20.500.14407/22997>. Acesso em: 19 out 2025

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: . Acesso em: 19 out 2025.

MARTINS, Leandro Aurélio Gomes. DESAFIOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES NO TELETRABALHO: : O IMPACTO DA HIPERCONECTIVIDADE E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO. Revista Eletrônica da Estácio Recife, [S. l.], v. 12, n. 4, p. 66–84, 2025. Disponível em: <https://reer.emnuvens.com.br/reer/article/view/877>. Acesso em: 19 nov. 2025.

MARTOS, José Antônio de Faria; **SANTOS**, Rafael Augusto dos; **BARUFI**, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, [S. l.], v. 91, n. 1, p. 149–163, 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i1.136. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/136>. Acesso em: 19 nov. 2025.

MEIRELLES, Fernanda Oliveira. Teletrabalho e dupla jornada: perspectivas e desafios para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Faculdade de Direito de Vitória 2025. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1925>. Acesso em: 19 out 2025

MELO, Tatiane Alves de. A chave do escritório abre a porta do meu lar! e agora, já posso me (des) conectar? Qualidade de vida no teletrabalho: itinerários, desafios e oportunidades. BBR. Brazilian Business Review, v. 22, p. 6-14, 2025. Disponível em: <https://login.semead.com.br/25semead/anaais/arquivos/440.pdf?> Acesso em 19 nov. 2025

MIRANDA, Pedro Henrique; **MIRANDA**, Lara Caxico Martins; **PIMENTEL**, Giuliano Gomes de Assis. O TELETRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE VIOLAÇÃO DO DIREITO AO LAZER. Revista Brasileira de Estudos do Lazer, [S. l.], v. 5, n. 1, p. p.109–125, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbel/article/view/597>. Acesso em: 19 nov. 2025.

NIED, Kayane de Castro. A legislação trabalhista frente ao direito de desconexão na modalidade de teletrabalho. Repositório institucional UNISC 2025. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11624/4077> Acesso em 19 ago. 2025

OLIVEIRA, Gabriel Barra Falconieri. O teletrabalho na Universidade Federal de Uberlândia: do controle da produtividade à precarização do trabalho. Universidade Federal de Uberlândia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/45620> Acesso em: 19 ago. 2025

PEREIRA, Lisly Rosa; **PANTOJA**, Maria Julia. Avaliação de desempenho dos servidores públicos em teletrabalho no Brasil um panorama sob os olhares de uma revisão da literatura. Administração Pública e Gestão Social, v. 17, n. 2, 2025. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3515/351581890009/html/> Acesso em: 19 out. 2025

RIBEIRO, Viviane Lícia. Assédio moral no novo contexto laboral do teletrabalho. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 17, n. 33, jan./jun. 2025. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/17228> Acesso em: 19 ago. 2025

ROCHA, Paula Leonor; **BOMFIM**, Yvina Rafaela Bomfim. OS DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO E CONTINUIDADE DO TELETRABALHO PÓS PANDEMIA, DO COVID-19, NO BRASIL. Revista, Eletrônica da OAB-RJ, [S. l.], 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaoabrj.emnuvens.com.br/revista/article/view/220>. Acesso em: 19 nov. 2025.

RUIZ, Angélica Aparecida Parreira Lemos. Teletrabalho no serviço público universitário: diagnóstico das universidades estaduais paulistas em diálogo com a experiência espanhola. UNESP, 2025. Disponível em: <https://hdl.handle.net/11449/310771>. Acesso em: 15 out. 2025

SANTANA, Gracielle Sena.; **SANTANA**, Murilo Barreto; **SANTOS**, Iracildo Silva.; **SANTOS FILHO**, Jorge Luiz Lemos dos. Os Desafios da Gestão e as Oportunidades do Teletrabalho no Pós Pandemia. Revista de Gestão

e Secretariado, [S. l.], v. 16, n. 10, p. e5350, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i10.5350. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/5350>. Acesso em: 19 nov. 2025.

SANTOS, Luciano Ferreira dos. Os limites da autonomia universitária em face ao princípio da legalidade: uma análise do caso da flexibilização da jornada de trabalho nas IFES sob a ótica do TCU e da CGU, ENAP, 2025. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/8474> Acesso em: 19 out 2025.

SANTOS, Rui Emanuel Ribeiro dos. O Futuro do Trabalho: Lições da Pandemia sobre Teletrabalho e Sistemas de Informação, um estudo exploratório em Portugal. Politécnico de Santarém, 2025. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.15/5800> Acesso em: 19 nov. 2025

SILVA, Maria Eduarda de Aquino. Análise prática da regulamentação do teletrabalho no pós-reforma: aplicações e impactos positivos e negativos evidenciados durante a pandemia. 2025. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sistemas2.uespi.br/bitstream/tede/2145/2/Monografia%20completa.pdf> Acesso em: 19 out. 2025

SIMÕES, Rafaela de Oliveira. Teletrabalho após a reforma trabalhista: a proteção da jornada de trabalho e as horas extras do teletrabalhador. Repositório Institucional, 2024. Disponível em: <https://repositorioinstitucional.uniformg.edu.br/xmlui/handle/123456789/834> Acesso em: 10 out. 2025

SOUSA FILHO, Pedro Robério de. O teletrabalho como modalidade de trabalho suscetível de controle: uma análise do teletrabalho e do direito fundamental á limitação da jornada á luz dos princípios constitucionais. Repositório Institucional 2017. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/2449> Acesso em: 05 nov. 2025

SOUZA, Millena Santos; **REZENDE**, Paulo Izidio da Silva. A SOBRECARGA DE TRABALHO EM DECORRÊNCIA DO EXCESSO DE CONEXÃO. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 2054–2064, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i4.18798. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/18798>. Acesso em: 19 nov. 2025.

USSERO, Thiago De Carvalho Dias. O CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO. Uniedusul Journal International, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 1–18, 2024. DOI: 10.51324/8jvt1367. Disponível em: <https://revista.uniedusul.com.br/index.php/uniedusul/article/view/11..> Acesso em: 19 nov. 2025.