CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO

Mayara Reis do Nascimento Lemos

Teletrabalho e Direito do trabalho: Desafios e oportunidades na era digital

Rio de Janeiro
2025.1

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO

Mayara Reis do Nascimento Lemos

Teletrabalho e Direito do trabalho: Desafios e oportunidades na era digital

Projeto de pesquisa apresentado
para a Disciplina de Livea Farah

Rio de Janeiro
2025.1

RESUMO

Este trabalho analisa a relação entre o teletrabalho impulsionado pela transformação digital e pela pandemia e o Direito do Trabalho brasileiro, identificando desafios normativos, riscos de precarização e oportunidades de reorganização das relações laborais.

Embora a Lei 12.551/2011 e a jurisprudência do TST equiparem formalmente o teletrabalho ao presencial, persistem lacunas práticas quanto ao controle de jornada, direito à desconexão, reembolso de despesas, monitoramento eletrônico e proteção da privacidade em conformidade com a LGPD. Há ainda desafios quanto à saúde e segurança no ambiente doméstico, à avaliação ergonômica remota e ao ônus probatório em ações por horas extras.

Propõem-se medidas como regulamentação objetiva do reembolso de infraestrutura, normatização do direito à desconexão, limites ao telecontrole com transparência e proporcionalidade, sistemas de registro eletrônico auditáveis, políticas de saúde e segurança para o remoto e fortalecimento da fiscalização e do diálogo tripartite.

Conclui-se que, para que o teletrabalho seja sustentável, é preciso transcender a equiparação formal, adotando respostas legislativas e práticas de gestão que conciliem inovação organizacional e proteção da dignidade do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

A transformação digital acelerada das últimas décadas, intensificada de forma abrupta pela pandemia de Covid-19, consolidou o teletrabalho como modalidade laboral recorrente e estrutural em diversos setores da economia. Imposta pelo distanciamento social, a migração massiva para o trabalho remoto exigiu rápida adaptação de rotinas, tecnologias, relações de supervisão e modelos de gestão, evidenciando ganhos notórios em produtividade, flexibilidade e redução de custos operacionais, ao mesmo

tempo em que revelou fragilidades quanto à proteção jurídica, à segurança da informação e às condições adequadas de trabalho.

Nesse novo cenário, o teletrabalho não é apenas uma mudança de local: redefine fronteiras entre vida profissional e privada, impõe novos arranjos de responsabilização entre empregadores e empregados, e suscita desafios relativos à gestão do tempo, à saúde mental e à garantia de direitos trabalhistas.

Diante desse contexto, o presente projeto de pesquisa propõe-se a examinar de forma sistemática a interseção entre teletrabalho e direito do trabalho, com o objetivo de identificar os principais desafios normativos e institucionais emergentes, bem como as oportunidades que essa modalidade oferece para a reorganização das relações laborais. A pesquisa buscará mapear lacunas regulatórias que potencializam riscos de precarização, analisar instrumentos jurídicos e de gestão capazes de promover proteção efetiva aos trabalhadores e, simultaneamente, permitir inovações organizacionais sustentáveis.

Serão objeto de análise decisões judiciais relevantes, legislações e normativas recentes, práticas de recursos humanos adotadas por empresas e estudos empíricos sobre os impactos socioeconômicos do teletrabalho.

Metodologicamente, a investigação combinará revisão bibliográfica e documental, análise jurisprudencial e estudo de casos empíricos, incorporando dados qualitativos e quantitativos sempre que possível. Espera-se, assim, identificar padrões de conflito e conformidade, avaliar a efetividade das normas vigentes e propor diretrizes normativas e práticas de gestão que equilibrem proteção do trabalho, saúde e privacidade com a necessidade de competitividade e inovação empresarial. A pesquisa também avaliará o papel de políticas públicas, inclusive medidas de fiscalização, incentivos e formação profissional, na promoção de teletrabalho inclusivo e seguro.

Por fim, esta investigação pretende contribuir para o debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas e políticas empresariais, oferecendo recomendações que favoreçam uma transição equilibrada para modelos híbridos e remotos. Ao explicitar riscos, benefícios e instrumentos de regulação, o estudo ambiciona subsidiar caminhos normativos que garantam direitos fundamentais dos trabalhadores, promovam condições de trabalho dignas e estimulem práticas organizacionais responsáveis e sustentáveis.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DIREITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO DO EMPREGADO

A transposição do trabalho para o regime de home office não extingue nem flexibiliza os direitos laborais fundamentais; ao contrário, exige sua reafirmação e adaptação normativa para garantir proteção efetiva ao empregado.

Conforme destacado pelo ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho, a equiparação de direitos entre o trabalhador remoto e o presencial, incluindo registro na carteira de trabalho (CTPS), férias remuneradas, 13º salário e depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), é princípio basilar que orienta a interpretação jurídica e as práticas empresariais. Entretanto, a proteção formal precisa ser complementada por medidas concretas para evitar lacunas na aplicação desses direitos na prática do teletrabalho.

Direitos formais e sua aplicação prática:

1. Registro e vínculo: todo teletrabalhador deve ter contrato escrito que detalhe jornada, responsabilidades, reversibilidade do regime e quem fornece equipamentos. O registro na CTPS e nos sistemas previdenciários garante contribuição correta ao INSS e acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e seguro-desemprego.

2. Remuneração e encargos: salários, 13º, férias, FGTS e demais encargos devem ser calculados com base nas mesmas regras aplicáveis ao trabalho presencial.

Empresas e agentes fiscais devem acompanhar cálculos para evitar subdeclarações e fraudes.

3. Jornada e horas extras: apesar da flexibilidade, persistem direitos relativos à jornada. É necessário definir critérios objetivos para controle do tempo de trabalho (marcação eletrônica auditável, acordos individuais ou coletivos com limites claros) para assegurar pagamento de horas extras e respeitar intervalos legais.

4. Condições de saúde e segurança: o dever do empregador em SST (saúde e segurança no trabalho) permanece. Isso inclui avaliações ergonômicas, orientação, fornecimento de equipamento adequado quando necessário e políticas de prevenção de doenças relacionadas ao trabalho remoto.

Proteções específicas e lacunas a suprir:

1. Reembolso de despesas: normas claras sobre reembolso de energia, internet, manutenção e insumos são essenciais. Sem regras, há risco de transferência de custos ao trabalhador e redução do rendimento real.

2. Direito à desconexão: deve ser assegurado normativamente para impedir sobrecarga e garantir equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Empresas precisam adotar políticas internas que determinem horários de comunicação e consequências para violações.

3. Proteção de dados e privacidade: a extensão do ambiente laboral ao domicílio aumenta a exposição de dados pessoais e da própria casa. Aplicação de normas de proteção de dados (Lei Geral de Proteção de Dados — LGPD) é obrigatória, com políticas de minimização, finalidade explícita, segurança e transparência sobre monitoramento.

4. Fiscalização e prova: o trabalho remoto torna mais complexa a comprovação de cumprimento de direitos e a atuação de fiscalização. Mecanismos probatórios (logs, sistemas de ponto, documentação de fornecimento de equipamentos) e atuação ativa das inspeções do trabalho são necessários.

Instrumentos contratuais e coletivos

1. Contrato de teletrabalho: cláusulas mínimas devem tratar de reversibilidade do regime, responsabilidade por custos, jornada, metas, fornecimento/manutenção de

equipamentos, seguro contra acidentes e procedimento de comunicação de problemas de saúde.

2. Negociação coletiva: sindicatos e acordos coletivos são ferramentas eficazes para adaptar regras às especificidades setoriais, garantindo patamares mínimos e mecanismos de fiscalização e penalidade.

3. Jurisprudência e interpretação judicial: decisões como as mencionadas pelo TST consolidam princípios, mas é preciso jurisprudência consistente sobre temas controversos (controle remoto, responsabilidade por acidentes domésticos, limites do monitoramento).

Medidas de governança e políticas públicas

1. Fiscalização adaptada: inspetores do trabalho precisam de protocolos para apurar direitos no teletrabalho, incluindo auditoria de registros eletrônicos e verificação de fornecimento de equipamentos.

2. Programas públicos: ampliar acesso à banda larga, capacitação digital e subsídios para equipamentos reduz desigualdades e torna efetiva a proteção de direitos.

3. Indicadores e transparência: empresas devem reportar indicadores sobre teletrabalho (percentual de empregados remotos, reclamações trabalhistas, incidentes de saúde relacionados) para monitoramento por autoridades e sociedade civil.

Responsabilização e sanções

1. Mecanismos administrativos e judiciais: violação de direitos por não registro, não recolhimento de FGTS, discriminação ou monitoramento abusivo deve gerar responsabilidade administrativa (multas), reclamatória trabalhista e possíveis responsabilidades civis e penais em casos graves.

2. Remediação: políticas internas de reparação, acordos extrajudiciais e programas de compliance laboral devem ser incentivados para corrigir práticas e prevenir litígios.

2.2 VANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho oferece múltiplas vantagens tanto para empregados quanto para empregadores. Uma das principais é a eliminação dos custos e tempo perdidos com deslocamento, além do aumento da flexibilidade e conforto do trabalhador. Segundo pesquisas da SAP Consultores Associados, uma melhora na qualidade de vida é citada por 77% dos profissionais que trabalham em home office como um dos principais objetivos. Isso aponta para uma correlação positiva entre teletrabalho e bem-estar, além de permitir uma gestão mais eficiente do tempo, que muitas vezes resulta em maior produtividade.

. fonte: Especial teletrabalho: trabalho onde você estiver - Teletrabalho – TST

2.3 TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A Lei 12.551/2011, aprovada pela presidente Dilma Rousseff em 15 de dezembro de 2011, estabelece que o trabalho executado nas dependências do empregador é equivalente ao trabalho realizado remotamente. Assim, os trabalhadores que atuam de forma remota passaram a ter acesso aos mesmos direitos e benefícios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que aqueles que trabalham presencialmente:

Altera o art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos

"Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego."

"Parágrafo único.

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio." (NR)

De acordo com a combinação dos artigos 2º e 3º da CLT, um empregado é definido como toda pessoa física que oferece serviços de forma contínua a um empregador, em um relacionamento de dependência e mediante remuneração (com caráter oneroso). Assim, para caracterizar alguém como empregado, é necessário que estejam presentes quatro requisitos: pessoalidade, continuidade, remuneração e subordinação jurídica, todos os quais devem estar presentes simultaneamente."

Milena Pires Angelini Fonseca diz que tais pressupostos consistem em:

(a) O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades

pessoalmente, sem se fazer substituir, sendo certo que tal pressuposto é mitigado

quando se trata de relação jurídica estabelecia entre empregador e empregado a

domicílio, sendo normal o auxílio de familiares sem que isso descaracterize o vínculo

empregatício.

(b) O pressuposto da não eventualidade revela-se pela exigência de que os serviços sejam necessários à atividade normal do empregador.

(c) O pressuposto do salário traduz a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho.

(d) O pressuposto da subordinação jurídica emerge quando o empregado transfere

a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência, ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder de disciplina deste. O poder de direção desenvolve-se, pois, em tríplice direção: poder de organização, no qual o empregador organiza os meios de produção ou a prestação de serviços de uma atividade; poder de controle, na qual o

empregador fiscaliza e dirige a prestação de serviços; poder disciplinar, na qual o empregador tem o poder de aplicar sanções disciplinares.

FONSECA Milena Pires Angelini, A Lei nº. 12.551/2011 e os meios telemáticos de comunicação disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=72

3. TRANSFORMAÇÕES NA RELAÇÃO DE EMPREGO E DESAFIOS JURÍDICOS

O teletrabalho promove uma reconfiguração profunda de elementos centrais da relação empregatícia regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no que tange à subordinação, ao controle da jornada e à pessoalidade.

Embora a equiparação jurídica entre trabalho presencial e remoto (Lei nº 12.551/2011 e art. 6º da CLT) preserve formalmente direitos e vínculos, sua aplicação prática expõe lacunas e gera novos desafios normativos e interpretativos. O poder de direção do empregador, tradicionalmente exercido no ambiente físico da empresa, passa a manifestar-se por meios telemáticos, instruções por plataformas digitais, sistemas de gestão de tarefas e comunicações instantâneas, o que suscita debate sobre os limites do telecontrole.

Questões como monitoramento por softwares, registro eletrônico de atividades, vigilância por câmeras ou rastreamento de dispositivos pessoais exigem uma ponderação entre a necessidade empresarial de supervisão e a proteção da privacidade, da dignidade do empregado e da proporcionalidade das medidas adotadas (doutrina contemporânea sobre trabalho remoto).

No plano da jornada de trabalho, o teletrabalho dificulta a aferição precisa das horas efetivamente trabalhadas, criando espaço tanto para a ocultação de horas extraordinárias quanto para a intensificação do labor por exigência de resposta imediata fora do expediente. A ausência de fronteiras físicas entre o tempo profissional e o tempo pessoal impõe a adoção de mecanismos institucionais claros, políticas internas, controles objetivos de horário, sistemas confiáveis de marcação eletrônica e rotinas de prestação de contas e a regulamentação do direito à desconexão, a fim de prevenir sobrecarga, estresse crônico e adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho (relatórios da OMS e estudos em saúde ocupacional apontam para essa necessidade).

Além disso, há riscos práticos de precarização quando a flexibilidade é usada para eximir o empregador de responsabilidades como pagamento de horas extras, intervalos e garantias previdenciárias.

Quanto à pessoalidade, embora o vínculo pessoal continue a ser pressuposto para a caracterização do contrato de trabalho, o teletrabalho impõe adaptações que alteram sua face prática: o uso eventual de apoio familiar para logística doméstica, o trabalho a partir de espaços de coworking ou a delegação pontual de atividades sob supervisão remota. Essas flexibilizações requerem atenção normativa para que não descaracterizem direitos essenciais, como contribuições previdenciárias, benefícios e garantias inerentes ao vínculo empregatício.

Em suma, a transposição do emprego para o ambiente digital demanda respostas jurídicas e políticas públicas que equilibrem inovação e proteção social, definindo limites ao monitoramento, garantindo transparência e proporcionalidade nas ferramentas de controle, fixando regras claras sobre jornada e desconexão e preservando a efetividade dos direitos trabalhistas e previdenciários.

3.1. **MUDADANÇAS LEGISLATIVAS EJURISPRUDÊNCIA: AVANÇO E LACUNAS**

A legislação brasileira avançou ao reconhecer o teletrabalho e igualar seus efeitos jurídicos ao trabalho presencial (Lei 12.551/2011; alterações posteriores na CLT). A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reafirmado a equiparação de direitos, mas também enfrentado questões concretas sobre controle de jornada e ônus da prova. Sentenças recentes apontam para a necessidade de comprovação do labor extraordinário por parte do empregado quando inexistem registros formais, o que cria um vácuo protetivo em contextos remotos sem controle eletrônico robusto (TST, súmulas e decisões sobre teletrabalho).

Persistem lacunas regulatórias: ausência de norma específica sobre reembolso de despesas domésticas (internet, energia, mobiliário), tratamento dos acidentes de trabalho em telehome office, critérios objetivos para fiscalização e limites ao monitoramento eletrônico que resguardem a privacidade. A proteção de dados pessoais se insere como tema transversal, exigindo articulação entre a legislação trabalhista e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para limitar coleta, processamento e retenção de informações sobre o empregado.

3.2 OPORTUNIDADES E RISCOS PARA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O teletrabalho abre um leque de oportunidades estratégicas para a gestão de pessoas. Para empregadores, a adoção do trabalho remoto pode resultar em ganhos significativos de eficiência operacional, redução de custos com infraestrutura física (aluguel, manutenção, consumo) e ampliação do pool de talentos (grupo de candidatos qualificados) ao permitir contratações além das fronteiras geográficas. Essas vantagens, porém, exigem a construção de uma nova arquitetura gerencial: definição de métricas de desempenho orientadas por resultados (output-based) com indicadores claros e mensuráveis; implantação de políticas de comunicação institucionais e rotinas transparentes de feedback; e capacitação sistemática de lideranças para

conduzir equipas distribuídas, atuando com foco em confiança, delegação e avaliação por metas.

Para os trabalhadores, o teletrabalho oferece benefícios concretos, como maior flexibilidade para conciliar vida pessoal e profissional, redução de tempo e custo com deslocamentos, possibilidade de aprimoramento da qualidade de vida e inclusão de profissionais de regiões periféricas ou com mobilidade reduzida. Entretanto, esses ganhos coexistem com riscos relevantes à proteção laboral: tendência à precarização de vínculos mediante contratos por demanda ou plataformas, terceirização informal de atividades, adoção de modelos remuneratórios atípicos baseados exclusivamente em entregas sem salvaguardas relativas à jornada e aos benefícios sociais, e aumento da insegurança jurídica sobre direitos trabalhistas e previdenciários.

Para mitigar esses riscos e transformar oportunidades em ganhos sustentáveis, recomenda-se um conjunto de medidas integradas: elaboração de políticas internas que garantam direitos e transparência (contratos claros, acordos sobre jornada e custos de infraestrutura doméstica), negociação coletiva e atuação sindical adaptadas ao contexto remoto, adoção de ferramentas tecnológicas que respeitem privacidade e proporcionalidade no monitoramento, programas de treinamento contínuo para gestores e equipes, e mecanismos de suporte à saúde mental e ergonomia. Em suma, a gestão de recursos humanos no teletrabalho demanda equilíbrio entre flexibilidade e proteção, operacionalizado por governança corporativa adequada, regulação laboral atualizada e práticas sindicais proativas.

3.3 RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS E NORMATIVAS

Com base nos desafios identificados, propõem-se medidas objetivas:

1. Regulamentação clara sobre reembolso e fornecimento de infraestrutura: definir critérios mínimos para cobertura de custos com internet, energia e ergonomia; possibilitar fornecimento de equipamentos quando essencial.

- Direito à desconexão: inclusão normativa que obrigue adoção de políticas internas sobre limites de contato fora do expediente e penalidades para práticas de assédio por meios digitais.

2. Limites ao telecontrole e proteção de dados: integrar LGPD e normas trabalhistas, exigindo consentimento informado, finalidade explícita e proporcionalidade na coleta de dados; auditoria e transparência sobre algoritmos de avaliação de desempenho.

3. Mecanismos probatórios e de registro de jornada: incentivar o uso de sistemas de registro eletrônico confiáveis e auditáveis, com regras que protejam tanto o trabalhador quanto o empregador; transferir o ônus probatório de maneira equilibrada em ações trabalhistas envolvendo horas.

4. Políticas de saúde e segurança: normatizar avaliação ergonômica remota, realização de pausas, programas de prevenção a transtornos mentais relacionados ao trabalho e diretrizes para acidentes de trabalho em ambiente doméstico.

5. Fiscalização e diálogo tripartite: fortalecer atuação de órgãos de fiscalização e fomentar negociação coletiva que contemple modalidades híbridas, preservando direitos adquiridos e adaptando cláusulas coletivas para a realidade remota.

3.4 SÍNTESE ANALÍTICA

O teletrabalho instala-se como um vetor de transformação profunda nas relações laborais, combinando potencial de inclusão social e ganhos de eficiência com novos riscos de precarização, sobrecarga e vieses na proteção de direitos. Ao deslocar o espaço de trabalho para o domicílio ou plataformas digitais, emergem questões centrais que exigem resposta integrada: regulação clara sobre reembolso de despesas, limites ao monitoramento eletrônico, critérios objetivos para registro e controle da jornada, tutela da saúde física e mental, e salvaguardas de privacidade e proteção de dados.

Essas dimensões não podem permanecer em moldes meramente formais, a equiparação normativa entre trabalho presencial e remoto precisa traduzir-se em mecanismos concretos e fiscalizáveis.

No campo das condições econômicas, é imprescindível estabelecer regras sobre reembolso ou ressarcimento de custos incorridos pelo trabalhador (internet, energia, equipamentos, manutenção), bem como sobre fornecimento e manutenção de ferramentas ergonômicas e seguras pelo empregador. Sem isso, há risco de transferência de custos e de precarização salarial. Paralelamente, o reconhecimento e a remuneração de horas extras, intervalos e disponibilidade exigem sistemas transparentes de marcação de jornada, que garantam prova e não permitam controle unidirecional por algoritmos sem supervisão. O uso de tecnologia de vigilância e de “gestão algorítmica” requer limites legais: definir finalidades legítimas, exigência de transparência, avaliação de impacto sobre direitos fundamentais e possibilidade de contestação coletiva.

A proteção de dados pessoais no teletrabalho conecta-se diretamente à privacidade do domicílio. Normativas compatíveis com padrões como o GDPR (na União Europeia) e leis nacionais de proteção de dados devem orientar políticas empresariais, com requisitos de minimização de dados, retenção limitada, segurança técnica e responsabilidade objetiva em caso de vazamento.

Além disso, é necessário legislar o direito à desconexão, assegurando que o trabalhador tenha períodos mínimos de inatividade sem ser penalizado e integrá-lo a políticas internas e sanções disciplinares quando violado.

Saúde e segurança ocupacional exigem extensão das obrigações do empregador: avaliações ergonômicas remotas, programas de prevenção e promoção de saúde mental, cobertura de acidentes in itinere e no teletrabalho quando há nexo causal comprovado, e inclusão dessas condições em acordos coletivos. A responsabilização deve incluir deveres de formação, orientação e

fornecimento de equipamentos, bem como mecanismos de reparação e responsabilização administrativa e civil.

Para que essas normas sejam eficazes, são necessários instrumentos institucionais: inspeções adaptadas ao teletrabalho, canais efetivos de reclamação, incentivos à negociação coletiva para modelos híbridos, e cláusulas mínimas em contratos que regulem flexibilidade, reversibilidade e critérios de adoção. Políticas públicas complementares, acesso universal à banda larga, programas de inclusão digital e medidas para equidade de gênero e cuidadores, reduzem desigualdades de oportunidades.

Em suma, a harmonização entre inovação organizacional e salvaguarda de direitos demanda um arcabouço multidimensional: legislação clara e contemporânea, interpretação judicial proativa, acordos coletivos com força normativa e práticas gerenciais transparentes e participativas. Só assim o teletrabalho poderá efetivamente promover dignidade do trabalhador, produtividade sustentável e segurança jurídica nas relações laborais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidencia que o teletrabalho, impulsionado pelas transformações tecnológicas e pelo contexto da pandemia de Covid-19, representa uma realidade consolidada no cenário laboral contemporâneo, oferecendo múltiplas oportunidades para empregadores e empregados. No entanto, essa nova modalidade de prestação de serviços também traz desafios jurídicos e institucionais que demandam uma atenção aprofundada por parte do legislador, do Judiciário e da sociedade como um todo.

A análise aponta que, apesar do reconhecimento legislativo e da jurisprudência atual reafirmarem a equiparação de direitos entre trabalhadores presenciais e remotos, permanecem lacunas regulatórias importantes,

especialmente no que tange ao reembolso de despesas, controle da jornada, proteção de dados e condições de saúde e segurança. A ausência de normativas específicas cria uma zona cinzenta que pode favorecer a precarização e o uso desmedido de mecanismos de monitoramento, enquanto a necessidade de garantir o direito à desconexão demonstra uma preocupação crescente com a saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, propõem-se ações voltadas à elaboração de normativas mais específicas e claras, que regulamentem aspectos essenciais do teletrabalho, promovendo uma gestão mais transparente, justa e humanizada. Entre essas, destacam-se a regulamentação do reembolso de despesas, o fortalecimento do direito à desconexão, a implementação de critérios objetivos para o controle de jornada e o fortalecimento das garantias de privacidade e proteção de dados pessoais.

Por fim, a integração de uma abordagem tripartite, envolvendo empregadores, trabalhadores e órgãos reguladores, é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho remoto que seja produtivo, saudável e sustentável. Assim, o avanço nas normativas e na interpretação jurídica deve acompanhar as inovações organizacionais, priorizando sempre a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

• FONSECA Milena Pires Angelini, A Lei nº. 12.551/2011 e os meios telemáticos de comunicação disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=72

• fonte: Especial teletrabalho: trabalho onde você estiver - Teletrabalho – TST

• Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

• BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

• Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

• Tribunal Superior do Trabalho (TST). Jurisprudência sobre teletrabalho. Disponível em: sítio do TST.

• Autor, Y.; Autor, Z. Estudos contemporâneos sobre teletrabalho e saúde mental. Revista de Direito do Trabalho, ano.

• Organização Mundial da Saúde (OMS). Relatórios sobre saúde mental no trabalho.

• Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

• SAP Consultores Associados. Pesquisa sobre teletrabalho e qualidade de vida.

• Fonseca, Milena Pires Angelini. Comentários sobre os pressupostos do contrato de trabalho.