

# **TELETRABALHO: REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA, DIREITO À DESCONEXÃO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS E NO CUSTEIO DE DESPESAS**

**Daniela Cardoso Santos (dcs.danicardoso@gmail.com)**

Aluna de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ

**Maria Aparecida Ferreira Nunes (ferreiranunesm664@hotmail.com)**

Aluno de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ

**Ms. João de Amaral Filho (joao.amaral@fsbj.edu.br)**

Mestre em Direito pela PUC (RJ). Professor da FAACZ.

## **RESUMO**

O presente artigo analisa o regime jurídico do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas inovações e controvérsias trazidas pela Lei nº 14.442/2022. O estudo investiga três eixos centrais que desafiam a segurança jurídica nas relações laborais contemporâneas: a regulamentação da jornada de trabalho, o direito à desconexão e a responsabilidade patronal pelo custeio de despesas e fornecimento de equipamentos. Por meio de metodologia dedutiva e análise de doutrina e jurisprudência, examina-se a nova dicotomia entre teletrabalho por produção e por jornada, bem como os impactos da "telessubordinação" e da hiperconexão na saúde do trabalhador, fatores geradores de riscos psicossociais como a Síndrome de Burnout e o Dano Existencial. Ademais, discute-se a tensão entre a autonomia da vontade prevista no artigo 75-D da CLT e o Princípio da Alteridade, questionando a validade da transferência dos riscos do empreendimento e dos custos operacionais (energia, internet e infraestrutura) para a figura do empregado. Conclui-se que, a despeito da flexibilidade inerente à modalidade, a interpretação das normas deve priorizar a proteção à dignidade e à saúde do trabalhador, vedando o enriquecimento sem causa do empregador e garantindo o efetivo direito ao não-trabalho.

Palavras-chave: **Teletrabalho; Direito à Desconexão; Jornada de Trabalho; Custeio de Despesas; Princípio da Alteridade.**

## 1 INTRODUÇÃO

A organização do trabalho sofreu profundas transformações nas últimas décadas, impulsionada pela Revolução Tecnológica e pela disseminação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Nesse cenário, o teletrabalho deixou de ser uma modalidade residual para se consolidar como uma realidade imperativa no mercado de trabalho brasileiro. Embora já existisse como tendência, foi a pandemia da COVID-19 que atuou como um catalisador sem precedentes, transformando o cenário laboral e servindo como "solo fértil" para a massificação do trabalho à distância. Estimativas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) indicam que o potencial de teletrabalho no Brasil é significativo, apontando que aproximadamente 20,4 milhões de trabalhadores ocupam posições passíveis de serem desempenhadas remotamente, o que representa uma mudança estrutural na dinâmica capital-trabalho.

No ordenamento jurídico pátrio, a regulamentação do teletrabalho tardou a acompanhar a velocidade das mudanças sociais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) somente passou a tratar especificamente do tema com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que introduziu o Capítulo II-A (arts. 75-A a 75-E). Buscou-se, à época, superar o anacronismo legislativo e oferecer segurança jurídica a uma modalidade que rompia com o paradigma clássico do modelo fordista de produção, caracterizado pela unidade de tempo e espaço físicos. Mais recentemente, diante das lacunas evidenciadas pela prática massiva do home office, sobreveio o marco legal da Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, que trouxe atualizações relevantes na tentativa de equilibrar a flexibilidade exigida pelo mercado com a proteção social devida ao trabalhador.

Apesar da evolução legislativa, o regime de teletrabalho é marcado pela insegurança jurídica e pela insuficiência das normas em temas cruciais. A problemática central reside na insuficiência das normas em definir com clareza a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho, bem como na distribuição dos ônus econômicos da atividade. Surge, assim, o paradoxo da "autonomia vigiada", onde a liberdade geográfica pode vir acompanhada de uma subordinação algorítmica intensa e de uma transferência indevida dos riscos do empreendimento para a figura do obreiro.

Assim, o presente artigo tem como finalidade analisar criticamente esses três eixos centrais: (i) a regulamentação da jornada no teletrabalho, (ii) o direito à desconexão enquanto garantia fundamental do trabalhador e (iii) a responsabilidade patronal no tocante aos custos operacionais e equipamentos necessários para a execução das atividades laborais à distância.

A abordagem é construída através do método dedutivo, com base na análise da legislação vigente, cotejada com a doutrina contemporânea e, sobretudo, com a jurisprudência atualizada do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais. Busca-se, em última análise, demonstrar que a modernização das relações de trabalho não pode servir de pretexto para a precarização de direitos constitucionais, sendo imperioso encontrar um equilíbrio hermenêutico que garanta, simultaneamente, a viabilidade econômica do teletrabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

## **2 CONCEITO DE TELETRABALHO**

O termo teletrabalho (ou *telework*, *telecommuting*) significa trabalho à distância, derivando do prefixo grego *tele* (longe, ao longe). Em essência, trata-se de uma modalidade de ofício na qual o trabalhador executa suas tarefas fora do escritório tradicional. A nomenclatura varia conforme o país ou o foco doutrinário, sendo também conhecido como trabalho remoto, *e-workplace*, *telelavoro* (na Itália) ou *télétravail* (na França).

Sob a ótica jurídica, o teletrabalho é considerado uma espécie do gênero "trabalho a distância". O elemento distintivo fundamental que separa o teletrabalho do trabalho a distância genérico é a imprescindibilidade do uso de recursos eletrônicos e de telemática para a execução das atividades e para a comunicação.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e posteriormente alterada pela Lei nº 14.442/2022, conceitua o instituto no Artigo 75-B. Define-se o teletrabalho (ou trabalho remoto) como a prestação de serviços "fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de

tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo".

Desta definição legal extraem-se três elementos centrais, quais sejam:

- I. **Deslocalização do serviço:** a prestação ocorre fora das dependências do empregador;
- II. **Mediação tecnológica:** o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) é requisito essencial;
- III. **Exclusão do trabalho externo:** não se confunde com atividades essencialmente externas (como vendedores porta a porta ou motoristas).

Importante ressaltar que a alteração trazida pela Lei nº 14.442/2022, ao incluir a expressão "de maneira preponderante ou não", tornou irrelevante o quantitativo de tempo que o empregado passa fora da empresa. Ademais, a legislação é expressa ao afirmar que o comparecimento habitual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime.

A doutrina trabalhista reforça a natureza virtual e organizacional dessa modalidade. Luciano Martinez destaca a "presença virtual" em detrimento da física, definindo-o como um:

[...] conceito de organização laboral por meio da qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.<sup>1</sup>

No mesmo sentido, Vittorio di Martino aponta que, em decorrência da evolução tecnológica, o conceito clássico de "lugar de trabalho" tende a desaparecer, tornando-se potencialmente qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônicas seja possível.<sup>2</sup> Já Luiz de Pinho Pedreira Silva sintetiza o teletrabalho como a atividade

---

<sup>1</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2025. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.257. ISBN 9788553625949.

<sup>2</sup> SILVA, F. S. E. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, v. 8, n. 27, p. 102-109, 7 dez. 2004.

desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática.<sup>3</sup>

Historicamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ainda em 1990, definiu-o como uma forma de trabalho executado em local distante do escritório central, onde o trabalhador não possui contato pessoal com colegas, mas comunica-se com eles através de novas tecnologias.

É imperioso distinguir o teletrabalho de figuras assemelhadas. É um equívoco frequente compará-lo, como sinônimo perfeito, ao trabalho em domicílio (home office). O teletrabalho não se limita à residência do obreiro; pode ser realizado em coworkings, cafés ou qualquer outro local. O home office é, portanto, apenas uma das espécies de teletrabalho. Além disso, a ausência do uso de meios telemáticos reclassificaria a atividade para o "trabalho em domicílio tradicional" (como a confecção manual de peças, por exemplo), afastando a figura do teletrabalho.

Ademais, o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. A doutrina costuma classificá-lo como um "trabalho interno virtual" ou *sui generis*. Diferentemente do trabalhador externo, cuja atividade exige a rua (vendas, entregas), a atividade do teletrabalhador comportaria ser realizada nas dependências da empresa, mas é deslocada por conveniência organizacional.

Por fim, quanto à subordinação, a CLT sanou dúvidas preexistentes. Desde a Lei nº 12.551/2011, o Art. 6º, parágrafo único, estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos. Portanto, não há mitigação da subordinação no teletrabalho. Pelo contrário, o fenômeno da "telesubordinação" ou subordinação algorítmica permite uma fiscalização muitas vezes mais eficiente que a física, viabilizando ao empregador o monitoramento por *softwares* que registram produtividade, *login/logout* e atividades em tempo real.

### 3 O REGIME JURÍDICO DA JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO

---

<sup>3</sup> MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho = The right to disconnect in remote work. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019.

A regulamentação da jornada de trabalho no regime de teletrabalho é um dos aspectos mais controversos e cruciais do Direito do Trabalho, dada a sua direta relação com a saúde do trabalhador e o emergente direito à desconexão.

### **3.1. O Princípio Constitucional da Limitação da Jornada**

O Direito do Trabalho, desde a sua origem, preocupa-se com a limitação da jornada, um tema interligado ao meio ambiente do trabalho e aos direitos fundamentais à vida e à saúde. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XIII, assegura o direito à duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante negociação coletiva.

A extensão da jornada de trabalho é um elemento decisivo para a configuração do potencial efeito insalubre do ambiente ou da atividade. Por essa razão, as normas de duração do trabalho possuem natureza de ordem pública, visando à proteção da integridade física e mental do trabalhador.

### **3.2. A Regra Histórica de Exclusão (Art. 62, III, da CLT)**

Originalmente, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu os teletrabalhadores na lista de exceções ao regime de controle de jornada, conforme a antiga redação do Art. 62, inciso III, da CLT. Tal exclusão significava que estes empregados, assim como os trabalhadores externos e gerentes, não teriam, *a priori*, direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno ou intervalos intrajornada e interjornada.

A razão baseava-se na presunção de que, estando o empregado fora das dependências do empregador, seria inviável a fiscalização da jornada. Contudo, essa presunção sempre foi considerada pela doutrina como relativa (*iuris tantum*), passível de prova em contrário.

### **3.3. A Crítica da Doutrina: Tecnologia e Telessubordinação**

A evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) esvaziou a tese da impossibilidade de controle. A própria CLT, antes mesmo da Reforma, já estabelecia no Art. 6º, parágrafo único (incluído pela Lei nº 12.551/2011), que os meios telemáticos

e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos.

Essa equiparação evidencia que não há mitigação da subordinação no teletrabalho, mas o surgimento da "telessubordinação". Esta permite uma fiscalização muitas vezes mais rigorosa que a presencial, através de *softwares* que registram *login/logout*, tempo de atividade, toques no teclado e tráfego de dados.

Portanto, a aplicação do Art. 62 da CLT jamais deve servir como salvo-conduto para o trabalho escravo digital. A exceção legal só se aplica se for, faticamente, impossível fiscalizar a jornada. Havendo meios de controle, deve prevalecer a realidade sobre a forma.

### **3.4. O Novo Regime da Lei nº 14.442/2022**

O cenário legislativo sofreu alteração substancial com a Lei nº 14.442/2022. A nova redação do Art. 62, III, da CLT limitou a exclusão do controle de jornada apenas aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa.

Dessa forma estabeleceu-se uma divisão. No **teletrabalho por jornada**, o empregado contratado por unidade de tempo deve ter sua jornada controlada (conforme Art. 74 da CLT) e possui pleno direito a horas extras e adicionais legais. Já no **teletrabalho por produção ou tarefa**, permanece na exceção do Art. 62, III, sem direito a horas extras, desde que a natureza da contratação seja efetivamente baseada no resultado entregue e não no tempo despendido.

Contudo, mesmo no regime por produção, aplica-se o Princípio da Primazia da Realidade. Se houver exigência de cumprimento de horário ou controle telemático simultâneo, descaracteriza-se a exceção, sendo devidas as horas suplementares.

### **3.5. Exigências Formais e Jurisprudências do TST**

Para a validade do teletrabalho, é imprescindível a formalização via contrato individual ou aditivo contratual, especificando as atividades. A alteração do regime presencial para o remoto exige mútuo acordo registrado por escrito.

A ausência dessa formalidade pode invalidar a aplicação das exceções legais. O Tribunal Superior do Trabalho tem firmado entendimento rigoroso nesse sentido. Em

recente decisão (Processo nº TST-RRAg-1000847-07.2023.5.02.0031), a Corte condenou uma instituição financeira ao pagamento de horas extras pelo período em que não houve a formalização escrita do regime a um gerente de teletrabalho, afastando a aplicação do Art. 62, III. Destaca-se trecho da ementa:

"[...] A validade da alteração entre regime presencial e de trabalho remoto, nos termos da mencionada lei, está condicionada tanto à observância do mútuo acordo entre as partes contratantes, quanto ao registro em aditivo contratual dessa condição. Uma vez não observados os requisitos legais para a sua configuração, corolário lógico é a declaração de invalidade do trabalho remoto e a não subsunção do empregado na ressalva prevista no artigo 62, III, CLT." <sup>4</sup>

Já a reversão para o regime presencial pode ser ato unilateral do empregador, respeitado o prazo de transição de 15 dias e o devido registro contratual.

### **3.6. Dispositivos de Desconexão e Tempo à Disposição**

O controle da jornada no teletrabalho dialoga diretamente com o direito à desconexão. A Lei nº 14.442/2022 inseriu o § 5º ao Art. 75-B da CLT, dispondo que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada normal não constitui, por si só, tempo à disposição ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou coletivo.

Tal dispositivo recebe críticas por potencialmente banalizar invasões à privacidade do trabalhador. Todavia, a jurisprudência trabalhista mantém-se atenta à realidade dos fatos. Se o sistema exige *login* em horários específicos ou se há cobrança de metas que obrigam a conexão estendida, configura-se a sobrejornada.

Nesse sentido, os Tribunais Regionais têm afastado a aplicação do Art. 62, III, quando comprovada a possibilidade de controle telemático:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. A condenação ao pagamento de horas extras, decorrente do trabalho em regime de teletrabalho, é mantida quando demonstrada a possibilidade de controle da jornada pelo empregador. A utilização de sistemas da empresa com registro de login e logout, aliada à necessidade de uso para o desempenho das atividades, evidencia a fiscalização da jornada, afastando a aplicação do artigo 62, III, da CLT. A ausência de prova da impossibilidade de controle e a inexistência de trabalho por tarefa ou produção reforçam a procedência do pedido.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> (TST - RRAg: 10008470720235020031, Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 24/04/2024).

<sup>5</sup> (TRT-2 - ROT: 10021468820245020611, Relator.: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma - Cadeira 3)



Portanto, para a aplicação da exceção de jornada, não basta o mero desinteresse do empregador em controlar; exige-se a total impossibilidade fática de fazê-lo. A violação contínua do direito ao descanso, mesmo sob a roupagem do teletrabalho, pode configurar abuso de direito e ensejar reparação por danos morais (dano existencial).

#### **4 DIREITO À DESCONEXÃO: PROTEÇÃO DA SAÚDE E LIMITES AO PODER EMPREGATÍCIO**

O direito à desconexão, ou direito ao "não trabalho", constitui tema de importância central no regime do teletrabalho, atuando como um limite inafastável aos poderes diretivos patronais na Era Digital. A flexibilização do tempo e do espaço laborais, inerente a essa modalidade, tende a induzir uma indefinição perigosa entre os horários de labor e de descanso, intensificando a necessidade de tutela jurídica para garantir a integridade física e mental do trabalhador.

##### **4.1. Fundamentos Constitucionais e a Natureza Jurídica**

Embora o direito à desconexão ainda careça de regulamentação expressa e específica na legislação infraconstitucional brasileira, a doutrina é unânime em reconhecê-lo como um direito fundamental implícito. Trata-se de um direito "inespecífico" derivado da interpretação sistemática do texto constitucional.

Os fundamentos do Direito à Desconexão encontram-se na Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III), que proíbe o avanço do trabalho sobre a intimidade e vida privada do indivíduo; na Proteção à Saúde e ao Lazer (Art. 6º e 7º), uma vez que a garantia de descanso é fundamental para a recuperação física e mental; e na Inviolabilidade da Intimidade e Vida Privada (Art. 5º, X), que devem ser preservadas contra as "novas técnicas invasivas" de controle. Ademais, decorre logicamente da Limitação da Jornada de Trabalho (Art. 7º, XIII), pois a desconexão é o pressuposto fático para o cumprimento dos limites de 8 horas diárias e 44 semanais.

Nesse sentido, Gabrielle Sarlet e Franciele Rieffel advertem sobre os riscos da tecnologia:

Outro aspecto digno de nota é que, a depender do uso, a tecnologia pode escravizar o Homem aos meios de informação, transformando o prazer em

necessidade de estar informado e, nessa medida, sempre atualizado para se manter no mercado de trabalho. O direito à desconexão seria, pois, dentre outras, uma derivação direta do direito à saúde e do direito à integridade física e psíquica [...]. (SARLET; RIEFFEL, 2018, p. 127-128).

A proteção à saúde do trabalhador, da qual a desconexão é uma derivação direta, possui uma dupla perspectiva, conforme leciona José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva: um aspecto negativo, que exige a abstenção do empregador em práticas prejudiciais (como excesso de jornada ou não enviar mensagens fora do horário), e um aspecto positivo, que impõe a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes (como criar políticas claras de descanso). O direito à desconexão não é apenas um direito individual do trabalhador, mas também da sua família e da própria sociedade.

#### **4.2. A Hiperconexão, a Telessubordinação e os Riscos Psicossociais**

A utilização intensiva de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) resulta no fenômeno da hiperconexão. Impulsionada pela "telessubordinação", a tecnologia cria a sensação de disponibilidade permanente, anulando as fronteiras temporais. O empregador, muitas vezes pressionado pela competitividade de mercado, transfere essa pressão através de metas abusivas e cobranças por aplicativos de mensagem a qualquer hora do dia ou da noite.

Essa ausência de desconexão é o fator gerador de graves riscos psicossociais, dentre os quais destaca-se a Síndrome de *Burnout* (Esgotamento Profissional), caracterizada por estresse excessivo, exaustão emocional e despersonalização, classificada pela OMS como doença ocupacional em 2022. Associado a isso, observa-se o aumento de doenças psíquicas, como ansiedade, depressão e distúrbios do sono, bem como a configuração de dano existencial e isolamento, visto que a invasão do trabalho na esfera doméstica prejudica as relações familiares e o projeto de vida do indivíduo. Por fim, há ainda os prejuízos ergonômicos decorrentes do sedentarismo e do uso de mobiliário inadequado, os quais elevam o risco de Perturbações Músculo-Esqueléticas, fadiga visual e Lesões por Esforço Repetitivo.

#### **4.3. O Descompasso Normativo (Artigo 75-B, § 5º da CLT)**

Enquanto países como França, Portugal e Argentina avançam com legislações expressas sobre o "direito de não responder" fora do expediente, o Brasil seguiu

caminho controverso. A Lei nº 14.442/2022 introduziu o § 5º ao Artigo 75-B da CLT, dispondo que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada normal não constitui tempo à disposição ou regime de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

A doutrina crítica aponta que tal dispositivo coloca o Brasil na contramão das tendências globais de proteção ao trabalho decente, pois, em uma leitura literal, poderia banalizar o contato abusivo sem contraprestação pecuniária.

Todavia, tal dispositivo não deve ser lido isoladamente. O § 9º do mesmo artigo permite a pactuação de horários de comunicação (por meio de acordo individual), e a Constituição Federal garante os repousos. Assim, o uso esporádico pode não gerar horas extras, mas a exigência de prontidão ou a cobrança de trabalho efetivo fora do horário contratual afasta a aplicação do § 5º, atraindo o pagamento de sobrejornada.

#### **4.4. A Construção Jurisprudencial e a Reparação por Dano Existencial**

Diante da ausência legislativa, coube à Jurisprudência Trabalhista a tarefa de concretizar o direito à desconexão. Houve um crescimento exponencial de ações sobre o tema, que quase dobraram entre 2018 (1.329 ações) e 2022 (2.666 ações) e os Tribunais têm reconhecido que a violação sistemática do descanso configura ato ilícito (abuso de direito, art. 187 do CC), passível de reparação.

A figura jurídica central nesse debate é o Dano Existencial (espécie de dano extrapatrimonial), caracterizado quando a conduta do empregador impede o trabalhador de se dedicar a projetos de vida pessoal e ao convívio social e familiar, em razão da dedicação exclusiva e exaustiva ao trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento firme de que a evolução tecnológica não pode servir de pretexto para a escravidão digital. Em acórdão paradigmático, o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão destacou:

A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente [...] é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone,

notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão.<sup>6</sup>

No mesmo sentido, os Tribunais Regionais têm condenado empresas ao pagamento de indenizações quando comprovada a sobrecarga. O TRT da 4ª Região, por exemplo, decidiu que "o labor habitual acima dos limites estabelecidos pela lei causa dano presumível aos direitos da personalidade do empregado (dano moral *in re ipsa*)" (TRT-4 - ROT: 0020047-27.2022.5.04.0021).

Portanto, a jurisprudência caminha para consolidar o entendimento de que a liberdade de conexão trazida pelo teletrabalho não implica na liberdade de exploração ininterrupta. A desconexão é, antes de tudo, um imperativo de saúde e dignidade.

## **5 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR: CUSTEIO DE DESPESAS E FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS**

A discussão acerca da responsabilidade pelo custeio de despesas e fornecimento de equipamentos no teletrabalho representa um dos pontos de maior insegurança jurídica após as reformas legislativas. A questão central reside no conflito aparente entre a autonomia da vontade (pactuação contratual) e os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

### **5.1. O Princípio da Alteridade versus a Autonomia da Vontade (Art. 75-D)**

O princípio da alteridade, consagrado no Art. 2º da CLT, é fundamental nas relações laborais e estabelece que o empregador, detentor dos meios de produção, deve assumir integralmente os riscos da atividade econômica. Sob essa ótica, a transferência de custos operacionais, como energia elétrica, internet, mobiliário e desgaste de equipamentos, para o empregado subverte a lógica do modo de produção capitalista e do próprio Direito do Trabalho, pois onera a parte hipossuficiente da relação.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu o Artigo 75-D na CLT, cuja redação gerou controvérsias ao dispor que:

---

<sup>6</sup> (TST - AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 27/10/2017).

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

A simplicidade e a abertura semântica do dispositivo deram origem a duas correntes doutrinárias antagônicas:

- A) **Corrente Contratualista (Opcionalidade):** Defendida por autores como Ricardo Resende, esta corrente sustenta que o legislador conferiu ampla liberdade de negociação. Assim, se o contrato escrito estipular que o empregado deve arcar com os custos dos equipamentos e infraestrutura (energia elétrica, mobiliário, equipamentos), tal cláusula seria válida. O foco aqui é a autonomia da vontade e a validade do ajuste formal.
- B) **Corrente Sistemática (Obrigatoriedade do Reembolso):** Esta corrente, majoritária na doutrina protetiva e endossada por Mauricio Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite, argumenta que o Art. 75-D não pode ser lido isoladamente. A interpretação deve ser sistemática, subordinada ao Princípio da Alteridade (Art. 2º da CLT) e à vedação do enriquecimento ilícito do empregador. Para esta vertente, o contrato serve apenas para definir *como* será feito o reembolso, e não se ele será feito. A transferência dos custos do empreendimento para o trabalhador é nula de pleno direito, pois o empregado, parte vulnerável, não possui real poder de barganha para impor condições.

O Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho corrobora a segunda corrente, afirmando que o contrato "não pode transferir para o empregado seus custos".<sup>7</sup>

## 5.2 O Posicionamento Jurisprudencial e a Prova das Despesas

Na ausência de consenso legislativo, o Poder Judiciário tem sido instado a dirimir os conflitos. A jurisprudência, embora oscilante, tende a rejeitar a presunção absoluta de

---

<sup>7</sup> TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

despesas, exigindo prova do acréscimo de custos ou a demonstração de que os gastos são indispensáveis ao serviço.

O Tribunal Superior do Trabalho e diversos Tribunais Regionais (como o TRT-2 e TRT-17) têm consolidado o entendimento de que não basta alegar a despesa; é necessário comprovar o aumento de gastos em relação ao período anterior ao teletrabalho ou a exclusividade do uso profissional. O Ministro Mauricio Godinho Delgado, em julgado paradigmático, ressaltou que a indenização supõe a "precisa comprovação da existência de despesas adicionais", visto que certas despesas (como água e luz) possuem uso misto e difícil mensuração (TST – AIRR n. 62141-19.2003.5.10.0011).

Entretanto, há uma vertente jurisprudencial mais protetiva, observada em julgados do TRT-3 e TRT-1, que aplica a inversão do ônus em favor do princípio da alteridade. Para estes magistrados, despesas como internet de alta velocidade e acréscimo de energia elétrica são presumíveis e inerentes à atividade remota. O TRT da 3ª Região, por exemplo, já decidiu que, independentemente de pacto contratual, a empresa se beneficia da estrutura do empregado e deve ressarcir-lo, sob pena de enriquecimento sem causa (TRT 3 – RO n. 0011182-29.2020.5.03.0145).

Quanto à natureza jurídica dos pagamentos, a Lei nº 14.442/2022 pacificou a questão ao incluir o parágrafo único no Art. 75-D, estabelecendo que as utilidades fornecidas (equipamentos, infraestrutura) e os reembolsos não integram a remuneração do empregado, possuindo natureza estritamente indenizatória.

### **5.3 Responsabilidade Acidentária e Fiscalização do Meio Ambiente do Trabalho**

A responsabilidade do empregador não se limita ao custeio financeiro, estendendo-se à garantia de um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e digno, que preserve a saúde física e mental do trabalhador. O Art. 75-E da CLT impõe ao empregador o dever de instruir os empregados, "de maneira expressa e ostensiva", quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade.

Todavia, a doutrina adverte que a simples assinatura desse termo não cria uma "imunidade" para a empresa. A responsabilidade civil do empregador permanece subjetiva. O grande desafio reside na fiscalização das condições ergonômicas e de

segurança no domicílio do trabalhador, o que colide com o direito fundamental à inviolabilidade do domicílio (Art. 5º, XI, CF).

Para conciliar esses direitos, a fiscalização presencial deve ser a exceção, realizada apenas com a anuência do empregado e em horário comercial. Na impossibilidade de fiscalização física, recomenda-se o uso de meios telemáticos e a exigência de comprovação documental (fotos do posto de trabalho, *checklists* de ergonomia). Caso o empregado recuse injustificadamente a adequação ou a comprovação das condições seguras, e a empresa tenha cumprido seu dever de fornecer equipamentos adequados e instruções claras, poderá haver a excludente de responsabilidade patronal em caso de infortúnio.

## 6 CONCLUSÃO

A análise ao longo deste estudo demonstrou que a consolidação do teletrabalho no Brasil representa uma mudança de paradigma irreversível nas relações laborais, impulsionada pela evolução tecnológica e acelerada pela pandemia. Entretanto, constatou-se que a regulamentação legislativa, notadamente as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 e, mais recentemente, pela Lei nº 14.442/2022, ainda deixa muitas dúvidas, gerando insegurança jurídica e exigindo um cuidado constante para que a flexibilidade do trabalho não signifique a perda de direitos.

No que tange à **jornada de trabalho**, conclui-se que a tecnologia derrubou o velho argumento de que "não dá para fiscalizar quem trabalha de casa". A nova redação do artigo 62, III, da CLT, ao restringir a exceção do controle de jornada apenas aos teletrabalhadores por produção ou tarefa, representou um avanço necessário. Ficou evidente que a "telessubordinação" permite um controle até mais rigoroso que o presencial. Portanto, a regra geral deve ser a limitação da jornada e o pagamento de horas extraordinárias. O teletrabalho não pode ser um território sem lei onde se trabalha de graça.

Relativamente ao **direito à desconexão**, observou-se que este transcende a esfera meramente patrimonial das horas extras, constituindo um direito fundamental de saúde e segurança. A previsão do artigo 75-B, § 5º, da CLT, ao dispor que o uso de

equipamentos fora da jornada não configura tempo à disposição, não pode ser interpretada de forma literal ou isolada. A hiperconexão e a cobrança de metas ininterruptas geram riscos psicossociais graves, como a Síndrome de *Burnout* e o Dano Existencial. Assim, o poder diretivo do empregador encontra limite intransponível na dignidade da pessoa humana e no direito ao não-trabalho, sendo passível de reparação civil a conduta patronal que invade a vida privada do trabalhador.

Quanto à **responsabilidade pelo custeio e equipamentos**, reafirma-se a supremacia do Princípio da Alteridade (art. 2º da CLT). Embora o artigo 75-D da CLT delegue ao contrato escrito a previsão sobre a aquisição e manutenção da infraestrutura, tal autonomia da vontade não é absoluta. A interpretação sistemática do ordenamento jurídico veda a transferência dos riscos do empreendimento ao empregado. Despesas essenciais à prestação do serviço, como internet de alta velocidade e acréscimo de energia elétrica, quando comprovadas ou indispensáveis, devem ser suportadas pelo empregador, evitando-se o enriquecimento sem causa da empresa às custas do patrimônio do trabalhador.

Dessa forma, concluímos que o teletrabalho não deve ser sinônimo de precarização ou de supressão de direitos conquistados. A modernização das relações de trabalho é bem-vinda e necessária, desde que pautada na valorização social do trabalho. Cabe ao Poder Judiciário e à doutrina a contínua vigilância para assegurar que a liberdade de trabalhar de qualquer lugar não se transforme na escravidão de estar disponível a todo momento e de pagar para trabalhar. A tecnologia deve servir para libertar o tempo humano, e não para aprisioná-lo.

## 7 REFERÊNCIAS

AGUIAR, Edvane Aparecida de. **As implicações do teletrabalho em face ao direito à desconexão**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/ee5baca9-8990-44b7-acca-7847e6577f9a/download>. Acesso em: 16 nov. 2025.



AMBROSIO, Felipe; PRADO, Luane. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 229, jun. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-229-06-2023/2899820760>. Acesso em: 12 nov. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Enunciado nº 70: Teletrabalho. Custeio de equipamentos**. In: 2. JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2017, Brasília. **Enunciados aprovados...** Brasília: Anamatra, 2017. Disponível em: <https://valordotrabalho.com.br/enunciados-jornada-direito-trabalho-2017#enunciado70>. Acesso em: 16 nov. 2025.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social - RBDS**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 83-101, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000847-07.2023.5.02.0031**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 24 de abril de 2024. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000847-07.2023.5.02.0031/3#cc852cf>. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sem aditivo contratual escrito sobre teletrabalho, corretora terá de pagar horas extras a gerente**. Brasília, 4 set. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sem-aditivo-contratual-escrito-sobre->

[teletrabalho-corretora-tera-de-pagar-horas-extras-a-gerente](#). Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho**. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 12 nov. 2025.

CAPUZZI, Antonio. Teletrabalho: implementação prática à luz da Reforma Trabalhista. In: FILHO, Jorge; MARTINS, Rafael; MIZIARA, Raphael. **Reforma Trabalhista na visão da advocacia**: aspectos práticos e estratégias para o cotidiano. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reforma-trabalhista-na-visao-da-advocacia-aspectos-praticos-e-estrategias-para-o-cotidiano/1250395859>. Acesso em: 18 nov. 2025.

CARDOSO, Breno L. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho facilitados**. 1. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995164/>. Acesso em: 16 nov. 2025.

CATALDI, Maria. Anexos. In: CATALDI, Maria. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/o-stress-no-meio-ambiente-de-trabalho/1250395184>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 1 maio 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/o-fenomeno-do-teletrabalho-uma-abordagem-juridica-trabalhista/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 9ª REGIÃO. Teletrabalho. **Revista Eletrônica do TRT9**, Curitiba, n. 33, set. 2014. ISSN 2238-6114. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod\\_resource/content/1/Revista%](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%209.pdf)

[20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf](#). Acesso em: 12 nov. 2025.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894>. Acesso em: 18 nov. 2025.

FILHO, Georgenor. O teletrabalho após a Reforma Trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 4, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-04-2019/1188257114>. Acesso em: 22 nov. 2025.

FILHO, José; ROTHFUCHS, João; PEREIRA, Sarah. Teletrabalho e a pandemia no Brasil: uma análise durante e após a Covid-19. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 227, fev. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-227-02-2023/2899809940>. Acesso em: 13 nov. 2025.

FINCATO, Denise. Teletrabalho. In: ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza; FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-tecnologia-fraternidade-e-oit/1153086762>. Acesso em: 26 nov. 2025.

JUCÁ, Bruna. A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 8, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-08-2019/1188255844>. Acesso em: 28 nov. 2025.

LAUPMAN, Clarisse; DUTRA, Marina. Teletrabalho e direito à desconexão: legislação brasileira e experiências comparadas. **DIGE - Direito Internacional e Globalização Econômica**, São Paulo, v. 12, n. 12, 2024. DOI: 10.23925/2526-6284/2023.v12n12.67956. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2526-6284/2023.v12n12.67956>. Acesso em: 14 nov. 2025.

MARQUES, Crislaine Merens; PINTO, Lucas Baffi Ferreira. Globalização e a influência nas relações laborais: o teletrabalho e a Lei 13.467 de 2017. **Revista**

**Unifeso: Caderno de Direito**, Teresópolis, v. 3, n. 1, 2021. ISSN 2526-8600. Disponível em:

<https://revista.unifeso.edu.br/index.php/cadernosdedireitounifeso/issue/view/67>.

Acesso em: 12 nov. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho** - 16ª Edição 2025. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.257. ISBN 9788553625949. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 16 nov. 2025.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho = The right to disconnect in remote work. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 25 nov. 2025.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **A Lgpd no Cotidiano do Teletrabalhador e a Atuação do Mpt Durante a Pandemia do Covid-19** In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. Reflexos da Lgpd no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reflexos-da-lgpd-no-direito-e-no-processo-do-trabalho/1590440816>. Acesso em: 27 Nov de 2025.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. A LGPD no cotidiano do teletrabalhador e a atuação do MPT durante a pandemia do Covid-19. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reflexos-da-lgpd-no-direito-e-no-processo-do-trabalho/1590440816>. Acesso em: 23 nov. 2025.

MIZIARA, Raphael. A Reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: FILHO, Jorge; MARTINS, Rafael; MIZIARA, Raphael. **Reforma Trabalhista na visão da advocacia**: aspectos práticos e estratégias para o cotidiano. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reforma-trabalhista-na-visao-da-advocacia-aspectos-praticos-e-estrategias-para-o-cotidiano/1250395859>. Acesso em: 23 nov. 2025.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. Capítulo II-A. Do Teletrabalho. *In*: NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT comparada urgente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/clt-comparada-urgente/1207548862>. Acesso em: 14 nov. 2025.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista**: impacto no cotidiano das empresas. 1. ed. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595450271/>. Acesso em: 19 nov. 2025.

OLIVEIRA, Cristiane Gabriel de; SANTOS, Heitor Santana dos. **O teletrabalho e as mudanças proporcionadas pela Reforma Trabalhista e pela Lei 14.442/2022**. 2023. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdades Integradas de Aracruz (FAACZ), Aracruz, 2023. Disponível em: <https://www.faacz.com.br/portal/wp-content/uploads/2024/02/CDI-%E2%80%93-2023-O-teletrabalho-e-as-mudan%C3%A7as-proporcionadas-pela-reforma-trabalhista-e-pela-lei-14.4422022.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2025.

PAULA, Valéria Wessel S. Rangel de. Nova lei do teletrabalho: o que faltou? **Castro Barros Advogados**, 14 set. 2022. Disponível em: <https://castrobarros.com.br/artigos/nova-lei-do-teletrabalho-o-que-faltou/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele da Silva. O direito à desconexão do trabalhador e o dano existencial na sociedade da informação. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 995, p. 127-151, set. 2018.

SILVA, F. S. E. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, v. 8, n. 27, p. 102-109. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/640>. Acesso em: 20 nov. 2025.

SILVA, Homero. Segunda Parte – Dilemas da Reforma Trabalhista. *In*: SILVA, Homero. **E agora, Tarsila?**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/e-agora-tarsila-edicao-2018/1153093552>. Acesso em: 23 nov. 2025.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano fundamental**. São Paulo: LTr, 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007\\_silva\\_jose\\_s\\_aude\\_trabalhador.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_s_aude_trabalhador.pdf?sequence=1). Acesso em: 28 nov. 2025.

TRILHANTE. **Teletrabalho**. *In*: Curso Sujeitos do Direito do Trabalho. [S. l.]: Trilhante, [20--?]. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/sujeitos-do-direito-do-trabalho-2/aula/teletrabalho-5>. Acesso em: 29 nov. 2025.