



Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Direito - FD
Programa de Graduação em Direito

Gabriel Carvalho Carreira

O Teletrabalho no Brasil e na Espanha: Análise Comparativa dos Marcos Jurídicos e seus Desafios

Brasília
2025

GABRIEL CARVALHO CARREIRA

**O Teletrabalho no Brasil e na Espanha: Análise
Comparativa dos Marcos Jurídicos e seus Desafios**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito pelo Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB).

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho

Brasília

2025

CARREIRA, Gabriel Carvalho

O Teletrabalho no Brasil e na Espanha: Análise Comparativa dos Marcos Jurídicos e seus Desafios - Brasília, 2025; Gabriel Carvalho Carreira; Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho. – Brasília, 2025. 55p.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, 2025.

Análise da regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil; Apresentação da legislação aplicável ao teletrabalho na Espanha; Análise comparativa entre os ordenamentos brasileiro e espanhol.

Palavras-chave: Teletrabalho, Brasil, Espanha, Direito do Trabalho, Legislação Comparada

GABRIEL CARVALHO CARREIRA

**O Teletrabalho no Brasil e na Espanha: Análise
Comparativa dos Marcos Jurídicos e seus Desafios**

Monografia apresentada como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito pelo Programa de
Graduação da Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília (FD-UnB).

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB)
Orientador

Professor Doutor Alexandre Bernardino Costa
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB)
Examinador

Professora Doutora Daniela Marques de Moraes
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB)
Examinador

Brasília
2025

Resumo

As transformações nas relações de trabalho, impulsionadas pelos avanços tecnológicos e intensificadas pela pandemia de Covid-19, consolidaram o teletrabalho como uma realidade crescente em diversos países. Esse novo cenário impõe desafios significativos aos ordenamentos jurídicos, que precisam adequar suas legislações para equilibrar o aumento da flexibilidade laboral com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Este trabalho tem por objetivo analisar a regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil e na Espanha, por meio de uma abordagem comparativa, a fim de identificar suas principais características, desafios e contribuições para o Direito do Trabalho. No Brasil, embora haja avanços, persistem lacunas relevantes, especialmente quanto ao controle da jornada, ao direito à desconexão e à responsabilidade do empregador pela saúde e segurança no trabalho remoto. Observa-se uma tendência legislativa de flexibilização, que intensifica a assimetria nas relações de trabalho. Em contrapartida, a legislação espanhola se destaca por oferecer maior proteção, mediante exigências como formalização contratual detalhada, avaliação de riscos e efetivação do direito à desconexão digital. A análise comparativa demonstra que a experiência espanhola pode servir de referência para o aprimoramento do marco jurídico brasileiro, promovendo um equilíbrio mais justo entre modernização e proteção dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Teletrabalho, Brasil, Espanha, Direito do Trabalho, Legislação Comparada

Abstract

The transformations in labor relations, driven by technological advances and intensified by the COVID-19 pandemic, have consolidated telework as an increasingly widespread reality in several countries. This new scenario poses significant challenges to legal systems, which must adapt their regulatory frameworks to reconcile labor flexibility with the protection of workers' rights. This study aims to analyze the legal regulation of telework in Brazil and Spain through a comparative approach, in order to identify its main characteristics, challenges, and contributions to labor protection. In Brazil, although there have been some advancements, significant gaps persist, especially regarding working time control, the right to disconnect, and the employer's responsibility for health and safety in remote work. There is a legislative trend towards flexibilization, which reinforces asymmetries in labor relations. In contrast, Spanish legislation stands out for offering greater protection, through requirements such as detailed contractual formalization, risk assessment, and the effective enforcement of the right to digital disconnection. The comparative analysis demonstrates that the Spanish experience can serve as a reference for improving the Brazilian legal framework, promoting a fairer balance between modernization and the protection of labor rights.

Keywords: Telework, Brazil, Spain, Labor Law, Comparative Legislation

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Cobertura aproximada de regulamentações que vinculam explicitamente teletrabalho ou trabalho móvel baseado em TIC e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal em Estados-Membros da Europa

----- 17

LISTA DE SIGLAS

CNI - Confederação Nacional Da Indústria

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UE - União Europeia

OIT - Organização Internacional do Trabalho

Sumário

1. INTRODUÇÃO	1
2. O TELETRABALHO NO BRASIL	8
2.1. PRIMEIRAS DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE TELETRABALHO NO BRASIL: A LEI Nº 12.551/2011	8
2.2. CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)	10
2.3. AVANÇOS E NOVOS DESAFIOS COM A LEI Nº 14.442/2022	15
2.4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
3. O TELETRABALHO NA ESPANHA: HISTÓRICO, REGULAÇÃO E COMPARAÇÃO COM O BRASIL	18
3.1. ASPECTOS HISTÓRICOS E EVOLUTIVOS DO TELETRABALHO NA ESPANHA	20
3.2. MARCO NORMATIVO E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA ESPANHA	22
3.3. DIREITOS E DEVERES DAS PARTES NO TELETRABALHO NA ESPANHA	25
3.3.1. Direitos dos Trabalhadores Remotos na Espanha	25
3.3.1.1. Direitos Relacionados à Carreira Profissional	25
3.3.1.2. Direitos Relacionados à Provisão e Manutenção de Meios	26
3.3.1.3. Direitos Relacionados ao Tempo de Trabalho	27
3.3.1.4. Direitos Relacionados à Prevenção de Riscos Ocupacionais	28
3.3.1.5. Direitos Relacionados ao Uso de Mídias Digitais	28
3.3.1.6. Direitos Coletivos	29
3.3.2. Poderes de Organização, Gestão e Controle Empresarial no Teletrabalho	30
3.3.2.1. Proteção de Dados e Segurança da Informação	30
3.3.2.2. Poderes de Controle Empresarial	31
3.4. UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME JURÍDICO-LABORAL BRASILEIRO E ESPANHOL	32
4. CONCLUSÃO	38

1. INTRODUÇÃO

A análise dos registros históricos sobre o teletrabalho demonstra que essa modalidade de trabalho não constitui um fenômeno recente, como frequentemente se afirma. Desse modo, compreender sua evolução histórica é fundamental para a construção de uma conceituação mais precisa, além de contribuir para a adequada contextualização de sua aplicação nos cenários contemporâneos.

O levantamento realizado revela que as primeiras manifestações do teletrabalho remontam ao final do século XVIII. De acordo com Lima Filho e Brasil (2019), embora parte da doutrina sustente que a descentralização das atividades laborais teve início por volta de 1857, com Edgard Tompson, ao utilizar o telégrafo de sua empresa para gerenciar unidades operacionais remotas, mostra-se mais consistente a corrente que identifica como marco histórico inaugural desse processo o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe”, desenvolvido em 1783.

Contudo, foi apenas na década de 1970 que o teletrabalho ganhou relevância efetiva, especialmente a partir das pesquisas desenvolvidas por Jack Nilles, no âmbito de um programa espacial da Força Aérea dos Estados Unidos, cujo objetivo era analisar os impactos da descentralização física do trabalho na mobilidade urbana e na produtividade das empresas. Inicialmente, Nilles conceituou o teletrabalho como uma modalidade caracterizada pela substituição dos deslocamentos físicos do trabalhador pelo uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), viabilizando a execução das atividades laborais de forma remota, por meio de recursos como telefone e computador (Lenuzza, 2007).

Como observado, o teletrabalho emerge, portanto, como um fenômeno diretamente relacionado às transformações tecnológicas, sociais e econômicas das últimas décadas. Seu desenvolvimento está intrinsecamente associado à globalização, à digitalização dos processos produtivos e ao avanço das TICs, que passaram a possibilitar a realização de atividades profissionais fora do espaço físico tradicional da empresa (Vargas-Llave, 2020).

O aprimoramento das tecnologias digitais, aliado à expansão da internet de alta velocidade e à acessibilidade dos dispositivos móveis, constituíram fatores determinantes para a adoção progressiva do teletrabalho em diversos setores econômicos. Desse modo, observa-se que instituições e indivíduos passaram a incorporar as tecnologias digitais como instrumento de otimização de suas

atividades. Esses recursos tecnológicos não apenas viabilizam a conexão entre pessoas geograficamente distantes, como também possibilitam a virtualização de inúmeros processos laborais.

Nesse contexto, evidencia-se uma busca constante por maior eficiência operacional, por meio de sistemas digitais compostos por computadores, máquinas interligadas e atores conectados a bancos de dados armazenados em nuvem, acessíveis remotamente a partir de qualquer dispositivo com conexão à internet. Assim, a transformação digital consolida-se como um fenômeno estruturante e indispensável nas novas dinâmicas econômicas e laborais globais (França; Ruiz; Grossi, 2021).

Contudo, foi a pandemia de Covid-19, a partir de 2020, que provocou uma aceleração sem precedentes na adoção massiva desse modelo de trabalho, evidenciando tanto seus benefícios quanto suas limitações, além de pressionar os ordenamentos jurídicos a fornecerem respostas rápidas e eficazes. As medidas de distanciamento físico adotadas para conter a disseminação do vírus impulsionaram, de forma abrupta, a implementação do teletrabalho em escala global. Na maioria dos casos, essa modalidade representou uma novidade tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, que precisaram se adaptar rapidamente a essa nova dinâmica (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020).

No cenário internacional, a partir de março de 2020, empresas com atividades presenciais tiveram dificuldades em manter suas instalações. Na Espanha, por exemplo, sete em cada dez empresas transferiram total ou parcialmente seus trabalhadores para o regime remoto. Durante o confinamento, mais de três milhões de pessoas passaram a trabalhar remotamente no país — número quatro vezes superior ao percentual de 4,8% de empregados que já exerciam suas atividades a distância antes da pandemia (Alfageme, 2020).

No Brasil, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), na pandemia, aproximadamente 20,8 milhões de trabalhadores possuíam ocupações compatíveis com o regime de home office, o que correspondia a 22,7% dos postos de trabalho no país. Esse potencial de adesão era mais expressivo entre determinados grupos ocupacionais, destacando-se os profissionais das ciências e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), trabalhadores de apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%) (Goés; Martins; Nascimento, 2020).

Embora, para muitas empresas e trabalhadores, o teletrabalho tenha surgido como uma solução emergencial e temporária durante a pandemia, para outros, essa experiência representou um verdadeiro catalisador para a consolidação de novas formas de organização do trabalho e de condução dos negócios (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020).

Nesse sentido, se antes da pandemia o teletrabalho já se mostrava uma tendência em ascensão, o cenário atual revela uma expansão ainda mais significativa dessa modalidade. A crise sanitária provocada pela Covid-19 exigiu adaptações imediatas nas rotinas e nos modelos de trabalho, criando, assim, uma oportunidade concreta para que empresas e trabalhadores pudessem experimentar, avaliar e, em muitos casos, validar a viabilidade do teletrabalho como alternativa permanente ou híbrida nas relações laborais contemporâneas (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020).

Além de se consolidar como uma modalidade laboral relevante no período pós-pandemia, o teletrabalho já era, historicamente, associado à sustentabilidade ambiental e à redução de custos operacionais, especialmente com infraestrutura física, como imóveis, mobiliários e transporte. Além disso, proporciona benefícios como flexibilidade de horários, liberdade de locomoção, otimização do tempo — particularmente com a eliminação dos deslocamentos nas grandes cidades — e incremento da produtividade (França; Ruiz ; Grossi, 2021).

De acordo com Pastore (1998), dois fatores principais impulsionam a adoção do teletrabalho: os elevados custos de contratação e desligamento, somados à alta carga tributária incidente sobre o trabalho formal e permanente, e os custos relacionados à manutenção de pessoal e de espaços físicos.

Por outro lado, essa modalidade também impõe desafios significativos. Para os empregadores, destacam-se preocupações com a obsolescência de equipamentos, a preservação da confidencialidade das informações, a coesão dos grupos de trabalho e as limitações no exercício do controle, sem que haja violação da privacidade dos trabalhadores. Para os empregados, surgem riscos como o isolamento social, a dificuldade em estabelecer fronteiras entre vida profissional e pessoal, além da necessidade de autogerenciamento e de disponibilização de espaço físico adequado para o exercício de suas funções (França; Ruiz ; Grossi, 2021).

Como colocado, embora o teletrabalho apresente vantagens expressivas, também impõe desafios que exigem adaptações tanto por parte das empresas quanto dos trabalhadores, a fim de assegurar relações laborais equilibradas, eficientes e socialmente responsáveis. Esse cenário demanda, consequentemente, uma regulação normativa capaz de compatibilizar a proteção social com a dinamicidade que caracteriza as relações laborais contemporâneas (Reis e Meireles, 2020).

No plano jurídico, o teletrabalho passou a exigir a construção de novos parâmetros normativos, capazes de oferecer segurança jurídica às partes, garantir condições de trabalho dignas e equilibradas, ao mesmo tempo em que preservam a flexibilidade necessária para acompanhar as transformações constantes do mundo do trabalho. Nesse sentido, os fundamentos jurídicos aplicáveis ao teletrabalho estão ancorados nos princípios do Direito do Trabalho, especialmente na proteção da parte hipossuficiente, na dignidade da pessoa humana, no direito à saúde, no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além dos princípios contemporâneos de modernização, flexibilização e adaptação às novas realidades socioeconômicas (Reis e Meireles, 2020).

Apresentado esse breve panorama evolutivo do teletrabalho, passa-se, na sequência, a aprofundar sua definição jurídica a fim de compreender os contornos que delimitam essa modalidade laboral. Contudo, cabe ressaltar que diante da pluralidade de conceitos e das distintas abordagens doutrinárias acerca das novas formas de organização do trabalho, especialmente aquelas viabilizadas pelo avanço das TICs, observa-se certa fragilidade no campo doutrinário quanto à definição precisa desse fenômeno. Termos como trabalho remoto, trabalho a distância, home office, trabalho doméstico, entre outros, são modalidades, por vezes, utilizados de forma intercambiável, o que contribui para a existência de divergências conceituais sobre essa modalidade laboral que se caracteriza, sobretudo, pela realização das atividades profissionais fora das dependências físicas do empregador. (Lima Filho e Brasil, 2019).

Considerando esse cenário de multiplicidade teórica e interpretativa, este trabalho adota, de forma ampla e sistematizada, o termo teletrabalho para se referir a essa modalidade de prestação de serviços. Para tanto, adota-se como referência conceitual o disposto no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei nº 13.467/2017, que assim o define: “Considera-se teletrabalho a

prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Conforme Rocha e Muniz (2013) , tanto a doutrina quanto a jurisprudência adotam cautela na formulação de um conceito rígido e fechado para o teletrabalho. Essa postura decorre da própria dinamicidade e amplitude características desse modelo, que abrange qualquer atividade laboral desempenhada fora do ambiente físico da empresa, desde que operacionalizada por meio dos recursos tecnológicos disponíveis.

Independentemente da nomenclatura adotada, o teletrabalho compartilha características jurídicas fundamentais que o distinguem das formas tradicionais de prestação de serviços. Entre essas características, destaca-se a desmaterialização do local de trabalho, que rompe com o paradigma da dependência física das instalações da empresa, permitindo que as atividades laborais sejam desempenhadas remotamente mediante o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

Esse modelo, cuja estrutura depende da utilização das TICs, viabiliza a execução das tarefas, a comunicação entre as partes e o controle das atividades, mas também impõe desafios relevantes à delimitação e ao controle da jornada de trabalho, especialmente no que se refere à disponibilidade constante, ao direito à desconexão e aos riscos associados à hiperconectividade, que podem impactar diretamente a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional do trabalhador. Soma-se a isso a preocupação com a proteção de dados pessoais e a segurança da informação, uma vez que as atividades passam a ocorrer fora dos sistemas internos da empresa, muitas vezes em redes domésticas ou públicas, o que potencializa a exposição a riscos cibernéticos. Por fim, verifica-se a necessidade de redefinição das obrigações do empregador, particularmente quanto ao fornecimento de equipamentos, ao ressarcimento de despesas operacionais e à gestão dos riscos ocupacionais, incluindo aqueles de natureza ergonômica, psicossocial e relacionados à saúde do trabalhador (Gauriau, 2021).

A Lei n.º 12.551/2011 promoveu uma relevante atualização no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, ao reconhecer as transformações decorrentes do contexto contemporâneo da incorporação das TICs nas relações laborais. Nesse sentido, estabeleceu-se que, nas hipóteses de prestação de serviços por meio do

teletrabalho, desde que presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego tais como: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, o vínculo empregatício deve ser reconhecido, independentemente do uso de instrumentos telemáticos ou informatizados para a execução das atividades (França; Ruiz; Grossi, 2021).

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o teletrabalho tornou-se uma modalidade de trabalho remoto de fato consolidada no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a inclusão dos artigos 75-A a 75-E na CLT. Esses dispositivos estabeleceram um marco normativo específico para o teletrabalho, conferindo segurança jurídica às partes e disciplinando direitos e deveres.

Com a chegada da pandemia do novo coronavírus (Covid-19), houve um aumento exponencial na adoção do regime de teletrabalho, evidenciando suas dificuldades e exigindo do legislador uma revisão das disposições originalmente estabelecidas pela Reforma Trabalhista e, nesse contexto, surgiu a Lei nº 14.442/2022, a qual modificou dispositivos da CLT relativos ao teletrabalho e introduziu novos dispositivos, ampliando e aperfeiçoando o arcabouço jurídico (Rangel, 2025).

Diante desse contexto, compreender as implicações jurídicas do teletrabalho é essencial para que se estabeleçam relações laborais equilibradas, seguras e compatíveis com as exigências de um mercado de trabalho que se mostra cada vez mais digitalizado, flexível e descentralizado.

A legislação brasileira, embora tenha avançado ao incorporar o teletrabalho na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017 e, posteriormente, da Lei nº 14.442/2022, ainda demanda revisões quanto à sua efetividade e adequação às demais normas do Direito trabalhista .

Nesse contexto, buscou-se por um estudo comparativo com a legislação de um país da União Europeia, nesse caso, a Espanha — especialmente com a promulgação da Lei nº 10/2021, de 9 de julho, que institui um marco normativo específico sobre o trabalho a distância na Espanha.

A comparação entre os dois ordenamentos permite não apenas compreender diferentes abordagens legislativas sobre o teletrabalho, como também avaliar suas potencialidades, limites e contribuições para o aprimoramento da proteção jurídica dos trabalhadores. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar a

regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil e na Espanha, por meio de uma abordagem comparativa entre os dois ordenamentos, a fim de identificar suas principais características, desafios e contribuições para a proteção dos trabalhadores.

A metodologia adotada neste trabalho fundamenta-se na pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e documental, com enfoque na análise normativa e doutrinária. Para tanto, serão examinados os dispositivos legais que regulamentam o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 14.442/2022, bem como na Espanha, com ênfase na Lei nº 10/2021, de 9 de julho. A análise será complementada por pesquisa bibliográfica, envolvendo livros, artigos científicos, dissertações, teses e publicações de especialistas sobre a temática, tanto no contexto brasileiro quanto espanhol.

A estrutura do trabalho está organizada em dois capítulos: o primeiro dedicado à análise da regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil; e o segundo se concentra na legislação aplicável ao teletrabalho na Espanha, seguido de uma análise comparativa entre os ordenamentos brasileiro e espanhol.

2. O TELETRABALHO NO BRASIL

2.1. Primeiras Disposições Legais sobre Teletrabalho no Brasil: A Lei nº 12.551/2011

A primeira menção legislativa a tratar diretamente sobre o teletrabalho no Brasil é a da Lei nº 12.551/2011, que altera o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, introduzindo o conceito de trabalho a distância:

“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.”

Anteriormente, a lei tratava somente da não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e no domicílio do empregado (Barroso, 2012)

Ademais, o parágrafo único do mesmo dispositivo legal esclarece que o uso das tecnologias da informação, que caracterizam o teletrabalho, não exclui a subordinação jurídica típica das relações de emprego. Assim, mesmo que brevemente, fica introduzida a ideia do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Esse entendimento legislativo está alinhado com a posição já consolidada na jurisprudência trabalhista. Nesse sentido, destaca-se o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que expressamente reconhece que o teletrabalho e o trabalho em domicílio não afastam, por si só, a existência de vínculo empregatício, desde que estejam presentes os requisitos legais. No julgado em questão, observa-se a adoção do conceito de subordinação estrutural, adequada às novas formas de organização produtiva mediadas por tecnologias digitais:

“O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção e generalização de novos meios comunicacionais e organizacionais. Isso não elimina, porém, a presença de subordinação na relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que se adote uma visão moderna da subordinação, em sua dimensão objetiva ou estrutural. Assim, trabalhadores em domicílio, mesmo no regime de home office, podem ser considerados subordinados e, portanto, efetivos empregados. Em regra, tais

trabalhadores enquadram-se no art. 62, I, da CLT, relativo às jornadas não controladas. Por outro lado, a indenização por gastos no home office depende da comprovação de despesas adicionais em benefício do contrato, não sendo suficiente a mera sobreposição entre despesas pessoais e profissionais. Ademais, pagamentos feitos para cobrir custos operacionais, como telefonia ou informática, possuem natureza indenizatória, e não salarial. Igualmente, o fornecimento de equipamentos pelo empregador não configura salário in natura, dado seu caráter instrumental.”
(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. 6ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT 16 abr. 2010).

Nesse sentido, Rocha e Poltronieri (2022) destacam que a alteração promovida pela Lei nº 12.551/2011 teve um caráter meramente declaratório, pois apenas positivou entendimentos que já estavam sedimentados na doutrina e na jurisprudência. Para os autores, a inovação consistiu, essencialmente, no reconhecimento formal de que o desenvolvimento tecnológico permite a prestação de serviços à distância sem descaracterizar os elementos essenciais da relação de emprego, sobretudo a subordinação.

Duarte (2021) também ressalta que a Lei nº 12.551/2011 representou um avanço necessário, embora tímido, diante das transformações tecnológicas que já alteravam significativamente a dinâmica laboral. O autor observa que, ao reconhecer o uso de tecnologias como meio de controle e supervisão, a legislação rompeu, ainda que de forma incipiente, com o paradigma tradicional de controle presencial.

Fincato (2016) Corroborar com esse entendimento que a legislação foi importante para assegurar a equiparação de direitos entre trabalhadores presenciais e aqueles que executam suas funções remotamente. No entanto, a autora aponta que a ausência de regulamentação específica sobre o teletrabalho gerava, à época, uma série de inseguranças jurídicas tanto para empregadores quanto para empregados.

Assim, embora o artigo 6 da CLT tenha posicionado o Brasil em consonância com uma tendência global de reconhecer que os avanços tecnológicos modificaram profundamente a prestação de serviços, permitindo que a subordinação se exerça por meios digitais, sem necessidade de presença física, essa alteração, por si só, não foi suficiente para enfrentar os desafios práticos do teletrabalho, carecendo de regulamentações complementares, o que somente veio a ocorrer, de forma mais estruturada, com a Reforma Trabalhista de 2017 (Santos, 2021).

Portanto, a Lei nº 12.551/2011 pode ser vista como um marco inicial no ordenamento jurídico brasileiro em relação ao teletrabalho, mas de caráter ainda

limitado, servindo como base para as regulamentações que seriam posteriormente implementadas.

2.2. Consolidação do Teletrabalho pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, incorporou de fato o teletrabalho como uma modalidade própria de emprego no direito brasileiro. Regulamentada no Capítulo II-A da CLT, a Reforma trouxe nos artigos 75-A ao 75-F diversas elucidações acerca de como realmente se configura esse instituto e quais são os deveres e direitos do empregador e do teletrabalhador.

O artigo 75-C aborda a necessidade de declaração expressa em contrato determinando o regime de teletrabalho, bem como as funções a serem exercidas pelo trabalhador e a possibilidade de transição para o regime presencial ou vice-versa. Apesar dessa incorporação trazer um senso maior de segurança e validade jurídica a esse modelo emergente de trabalho, observa-se algumas inconsistências em relação à proteção dos novos trabalhadores da era digital.

Inicialmente, a leitura do artigo 75-B revela uma definição semelhante àquela encontrada na doutrina quanto à delimitação do conceito de teletrabalho:

“Art.75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Observam-se presentes os dois requisitos definidores do teletrabalho: a execução das funções em ambiente diverso da sede da empresa, e mediante o uso das TICs. Contudo, chama a atenção a parte final do dispositivo que diferencia o teletrabalho do trabalho externo.

Essa diferenciação vai de encontro ao disposto da Lei nº 12.551/2011, uma vez que esta estabelece a equiparação dos trabalhos exercidos presencialmente e à distância, além de apontar os meios de controle eletrônicos como suficientes para

caracterizar a subordinação. Considerando esses dois fatores já estabelecidos pela legislação anterior, não parece lógico nem justo criar disparidades jurídicas entre o teletrabalho e o trabalho externo, sendo que, no plano fático, a única diferença entre os dois é a utilização das TICs, as quais são mais do que capazes de desempenhar as funções de controle e subordinação do trabalhador pelo empregador (Barroso, 2012).

Nessa mesma linha, Takano, Lopes e Fonseca (2022) destacam que, embora a legislação tenha avançado na positivação do teletrabalho, ela ainda apresenta lacunas significativas, especialmente no que se refere à compatibilização dos princípios clássicos do direito do trabalho com as demandas da nova sociedade da informação, marcada pela hiperconectividade e pela desmaterialização dos ambientes de trabalho.

Nesse sentido, a inclusão do inciso III ao artigo 62 da CLT pela Reforma esclarece a intenção do legislador ao demarcar essa distinção: “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III – os empregados em regime de teletrabalho.”

O regime previsto no capítulo em questão é justamente o da jornada de trabalho. Ou seja, a intenção do legislador reformista é excluir do teletrabalhador os direitos constitucionais relacionados à remuneração, descanso e horas extras como previstos nos incisos XII, XV e XVI do artigo 7 da Constituição Federal. Criando essa distinção, a lei busca justificar uma forma de discriminação, visto que o controle de jornada é assegurado aos trabalhadores externos, quando compatível com suas funções, mas não estende a mesma lógica aos teletrabalhadores (Delgado, 2019). Considerando o teletrabalho como uma forma específica de trabalho externo, essa separação somente se justifica pela vontade reformista de esvaziar os institutos trabalhistas, a fim de reduzir custos para o empregador e facilitar a exploração da mão de obra.

Segundo Martos, Santos e Bafuri (2025), a flexibilidade e a autonomia são aspectos importantes aos profissionais que atuam com o teletrabalho, no entanto, a carga horária que eles executam está em muitos casos acima da permitida por lei, sendo ainda um ponto frágil dessa mobilidade. Isso demonstra a dificuldade de se harmonizar essa flexibilização com a manutenção dos direitos trabalhistas no contexto do teletrabalho.

Da mesma forma, o artigo 75-D demonstra novamente essa intencionalidade da Reforma de, ao normatizar o fenômeno do teletrabalho, utilizar-se da suposta maior liberdade do empregado pelo uso da tecnologia para torná-lo algo excepcional, nas quais pontos básicos da lei trabalhista são ignorados, conforme:

“Artigo 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”.

Sob a desculpa de conferir maior flexibilidade e potencializar a liberdade negocial, esse artigo inverte totalmente a lógica jurídica tradicional, a qual dita que o ônus do risco de empreender é unicamente do empregador, que deve providenciar os materiais e condições necessárias para que os empregados exerçam suas funções corretamente (Delgado, 2019).

Tais críticas também encontram respaldo na análise de Calcini e Camara (2022), que abordam o chamado “controle invisível”, exercido por meio de tecnologias que monitoram o desempenho dos trabalhadores de maneira não ostensiva. Esse fenômeno, intensificado no contexto do teletrabalho, evidencia um desequilíbrio na relação contratual, em que, apesar da exclusão formal do controle de jornada, o empregador continua exercendo formas sofisticadas de vigilância e cobrança de metas.

Da mesma forma, a lei em questão ataca diretamente a estrutura protetiva do direito trabalhista ao determinar somente que os custos de infraestrutura deverão constar do contrato, mas sem conferir a responsabilidade destes ao empregador. Toda a construção da doutrina trabalhista se pautava justamente na posição desfavorável que o empregado se encontra ao negociar suas condições de trabalho, de modo que a hipotética liberdade de contrato aqui prevista, na verdade, configura um ônus direto para o trabalhador, que será forçado a arcar com os custos de manutenção da sua função, enquanto aqueles que trabalham presencialmente são isentos dessa despesa.

A fragilidade de garantias claras quanto aos limites da jornada no regime de teletrabalho e o desequilíbrio na relação contratual tem gerado, portanto, preocupações relevantes no campo jurídico, especialmente no que se refere ao

direito à desconexão. Em muitos casos, os trabalhadores enfrentam cobranças constantes fora do expediente, o que compromete sua saúde física e mental. Nesse cenário, torna-se importante o debate sobre mecanismos legais que assegurem o respeito ao tempo de descanso e lazer do empregado.

Essa situação se torna ainda mais problemática quando se observa a dissolução das fronteiras entre vida pessoal e profissional no teletrabalho. A flexibilidade, embora atraente, como dito anteriormente, tem imposto jornadas ocultas e interrupções recorrentes na rotina dos trabalhadores, trazendo danos à saúde e ao bem estar. Carvalho e Silva (2025), enfatizam que o direito à desconexão visa a garantir que o trabalhador tenha tempo para se desligar do trabalho fora do horário estabelecido como sendo uma medida preventiva importante para mitigar esses danos.

No contexto brasileiro, o direito à desconexão ainda carece de regulamentação específica, embora os princípios constitucionais e os dispositivos da CLT já assegurem, em termos gerais, o direito ao repouso, ao lazer e à limitação da jornada. A expansão do teletrabalho, especialmente impulsionada pela pandemia da Covid-19, evidenciou lacunas normativas e reforçou a urgência de normas que assegurem a proteção contra a hiperconexão, a fim de preservar a integridade física e mental dos trabalhadores. A ausência de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso tem gerado sobrecarga e desgaste, tornando premente a criação de mecanismos legais que disciplinem a desconexão digital (Oliveira e Maieron, 2022).

Além disso, a saúde mental dos trabalhadores em regime remoto é influenciada não apenas pelo excesso de conectividade e pelas jornadas alongadas, mas também pela carência de interações presenciais. A ausência do convívio cotidiano com colegas — que no trabalho presencial funciona como rede de apoio emocional e social — tende a ser substituída por meios digitais de comunicação, cuja eficácia em promover bem-estar e acolhimento é limitada. Essa substituição, por vezes insuficiente, pode ampliar sentimentos de solidão e isolamento, sobretudo diante da falta de feedbacks imediatos e do suporte interpessoal tradicional, fatores que elevam o risco de adoecimento psíquico entre os teletrabalhadores (Carvalho e Silva, 2025).

Outro ponto negativo dessa legislação é o descaso completo com a saúde e segurança dos trabalhadores, evidenciado pelo artigo 75-E, o qual prevê de maneira

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

Segundo Cezario (2019), essa medida formal não afasta o dever mais amplo de prevenção imposto ao empregador pela ordem jurídica, segundo o qual o empregador poderá ser responsabilizado sempre que não respeitar "as normas legais, convencionais, contratuais ou técnicas de segurança, higiene e saúde no trabalho", ou deixar de adotar "a cautela que a situação específica recomendava".

Ao problematizar o alcance do termo de responsabilidade previsto no artigo 75-E, Cezario (2019) considera que esse instrumento não pode ser interpretado como um salvo-conduto ao empregador. Isso porque, como enfatiza a autora, o direito à saúde do trabalhador é irrenunciável e o empregador, que auferir os frutos da atividade laboral, deve assumir também os seus ônus. Desta forma, o empregador deve assumir uma postura ativa de cuidado, realizando exames periódicos, acompanhando a saúde física e mental dos trabalhadores e sendo transparente quanto às condições e riscos do teletrabalho (Batalha, 2018).

Por fim, evidencia-se que o termo de responsabilidade previsto na CLT tem como função respaldar eventual aplicação de sanção disciplinar quando o empregado, de forma reiterada e sem justificativa, se recusar a cumprir as orientações preventivas, assemelhando-se à recusa injustificada do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Sendo assim, a essência da proteção à saúde do trabalhador, inclusive no regime remoto, continua sendo uma obrigação objetiva do empregador, em consonância com o artigo 7, XXII, da Constituição Federal (Cezario, 2019).

Conforme se verifica, a Reforma Trabalhista acabou por gerar mais desafios do que soluções no que se refere à regulamentação do teletrabalho. As principais dificuldades concentram-se na delimitação de mecanismos adequados para o controle da jornada, na efetivação dos direitos ao descanso, ao pagamento de horas extras e de adicionais correlatos. Soma-se a isso a fragilidade na definição dos deveres do empregador, especialmente no que tange à responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos necessários à realização do teletrabalho e pela preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, em contrapartida às vantagens obtidas com a adoção desse regime.

Essa omissão legislativa, segundo Domingues (2021), é ainda mais grave quando comparada ao avanço normativo de outros países, que já incorporaram o direito à desconexão em seus ordenamentos. A análise do Projeto de Lei nº 4044/2020, realizada pelo autor, demonstra a urgência da incorporação desse direito no Brasil, especialmente no contexto do teletrabalho, como forma de assegurar dignidade, descanso e qualidade de vida aos trabalhadores.

2.3. Avanços e Novos Desafios com a Lei nº 14.442/2022

Devido às problemáticas apontadas anteriormente, somadas à crescente adoção desse modelo de contrato ocasionada pela pandemia de Covid-19, em 2022 o governo federal alterou as disposições a respeito do teletrabalho por meio da Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, atual legislação que rege o teletrabalho no Brasil.

As principais alterações positivas trazidas pela nova norma são a ampliação do conceito legal de teletrabalho e a criação da distinção entre os teletrabalhadores que prestam seu serviço no regime de jornada ou no regime por produção ou tarefa. Além disso, a referida lei passou a reconhecer expressamente o termo “trabalho remoto”, ampliando a abrangência conceitual da norma.

Sobre o primeiro ponto, a nova redação do caput do artigo 75-B afasta a anterior necessidade do serviço ser prestado de forma preponderantemente fora do ambiente da empresa. Dessa forma, a nova lei dá maior valor ao requisito de utilização das TICs, enquanto flexibiliza o requisito espacial. Essa mudança está de acordo com o entendimento doutrinário de que, muito além da ausência do trabalhador no espaço específico do empregador, o teletrabalho se relaciona às novas formas de viver originárias da revolução tecnológica, tratando-se de uma espécie de trabalhador nômade que leva seu ofício consigo para onde vai (Rocha e Poltroniere, 2022).

Também houve alteração do anteriormente citado artigo 62, inciso III, no qual agora somente os teletrabalhadores em regime por produção ou tarefa estão excluídos das regras acerca do controle de jornada. Essa distinção é necessária para corrigir os erros causados pela redação da Reforma, adequando a legislação à realidade fática, a qual nunca impediu que houvesse controle de horas por meios eletrônicos.

A partir dessa alteração, ficou expressamente estabelecido que os trabalhadores em regime de teletrabalho por jornada estão sujeitos às normas gerais de duração do trabalho, incluindo limites de 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como ao pagamento de horas extras, intervalos intrajornada e interjornada, e aos demais direitos correlatos.

A nova lei também veio elucidar algumas questões pontuais levadas à jurisdição desde a edição da Reforma, como proteções específicas voltadas a determinados grupos, assegurando prioridade na adoção do teletrabalho para pessoas com deficiência, para aqueles que possuam filhos ou dependentes, bem como para estagiários e aprendizes, promovendo uma maior inclusão social no ambiente laboral (art. 75-F); a incompatibilidade do instituto com o telemarketing (§4º); a necessidade de acordo individual para definir os meios e horários de comunicação entre empregado e empregador, respeitado o direito ao descanso (§9º), e a regulamentação do auxílio-alimentação, buscando coibir práticas abusivas, especialmente no que se refere à utilização indevida dos valores destinados a esse benefício, além de estabelecer penalidades para os casos de desvio de finalidade, conforme artigo 4 da Lei nº 14.442 de 2022.

Nesse sentido, no teletrabalho as regras variam conforme o regime adotado. Sob o regime por jornada, empregadores utilizam sistemas de login/logout, aplicativos de monitoramento e relatórios de atividade para aferir o tempo “online” do teletrabalhador, gerando disputas sobre reembolso de despesas de internet, energia e equipamentos (Cezario 2019).

Já no regime por produção ou tarefa, a autonomia de horários e a remuneração por metas criam uma presunção de ausência de controle, que pode ser elidida se houver prova de fiscalização efetiva (Delgado, 2019). Na prática, os tribunais têm admitido relatórios de sistemas e prints de telas como prova suficiente para condenar em horas extras, ao passo que, em outros casos, a simples fixação de metas sem exigência de cumprimento fora do horário reforça o regime produtivo e afasta o pagamento de adicionais.

Quanto ao regime contratual, a legislação atual tornou-se mais flexível, permitindo a alternância entre o trabalho presencial e remoto, desde que haja aviso prévio mínimo de 15 dias. Contudo, ressalta-se que, nesse processo de transição, a lei expressamente exime o empregador da responsabilidade por arcar com custos relacionados à eventual mudança de domicílio do trabalhador.

Conforme dito anteriormente, a possibilidade do acordo individual esconde a desigualdade de poder e influência intrínseca na relação trabalhista. Essa situação é exacerbada pelo §5º do artigo 75-B:

“§5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (Brasil, 2017).

O dispositivo novamente ignora regras fundamentais do direito trabalhista, no caso em questão, o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Independentemente do acordado, é evidente que certas posturas e diretrizes de um empregador podem configurar sobreaviso ou prontidão, principalmente quando a recusa em responder ocasiona retaliações para o trabalhador.

Portanto, a Lei nº 14.442 trouxe alguns avanços em relação à legislação anterior, porém manteve-se omissa em pontos fundamentais, além de trazer novas dificuldades a serem enfrentadas pela doutrina trabalhista, como o desafio jurídico de garantir o direito à desconexão (Martos; Santos; Barufi, 2025).

2.4. Considerações

Diante da análise das normas aplicáveis ao teletrabalho no Brasil, é possível concluir que, embora haja avanços no reconhecimento e na regulamentação dessa modalidade, o modelo normativo adotado ainda carrega uma série de insuficiências. Observa-se que, desde a Reforma Trabalhista até a Lei nº 14.442/2022, há uma tendência legislativa de flexibilização das garantias trabalhistas, sob o pretexto de conferir maior autonomia às partes (Genhelen e Kohler, 2023).

No entanto, essa aparente liberdade negocial frequentemente mascara uma realidade de assimetria na relação de trabalho, especialmente no que se refere à transferência de custos, à ausência de proteção quanto à jornada, ao sobreaviso e ao direito à desconexão (Calcini e Câmara, 2021). Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não enfrenta de maneira efetiva os riscos relacionados à hiperconectividade, à intensificação do trabalho, aos impactos na saúde mental e às responsabilidades do empregador quanto à ergonomia e segurança no ambiente de trabalho remoto (Genhelen e Kohler, 2023).

Portanto, é evidente que, apesar de alguns avanços, há desafios relevantes para que o teletrabalho no Brasil seja regulado de forma a assegurar condições dignas, seguras e justas, preservando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho (Calcini e Câmara, 2021) e (Genhelen e Kohler, 2023).

3. O TELETRABALHO NA ESPANHA: HISTÓRICO, REGULAÇÃO E COMPARAÇÃO COM O BRASIL

O teletrabalho, impulsionado pelo avanço tecnológico e pela pandemia da Covid-19, passou a ocupar uma posição central nas políticas laborais europeias. Sua regulamentação nos países da União Europeia (UE) reflete um esforço para equilibrar as necessidades da flexibilidade no trabalho com a proteção dos direitos dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e ao direito à desconexão (Vargas-LLave, et al., 2020).

Em 2020, a *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) destacou que o teletrabalho e o trabalho móvel baseado em TICs tornaram-se cada vez mais comuns, configurando novas formas de emprego, mas também apresentando desafios, como a erosão dos limites entre vida profissional e pessoal. A digitalização acelerada obrigou os países da UE a reverem suas legislações para garantir a proteção do trabalhador em um cenário de crescente conectividade e flexibilidade (Vargas-LLave, et al., 2020).

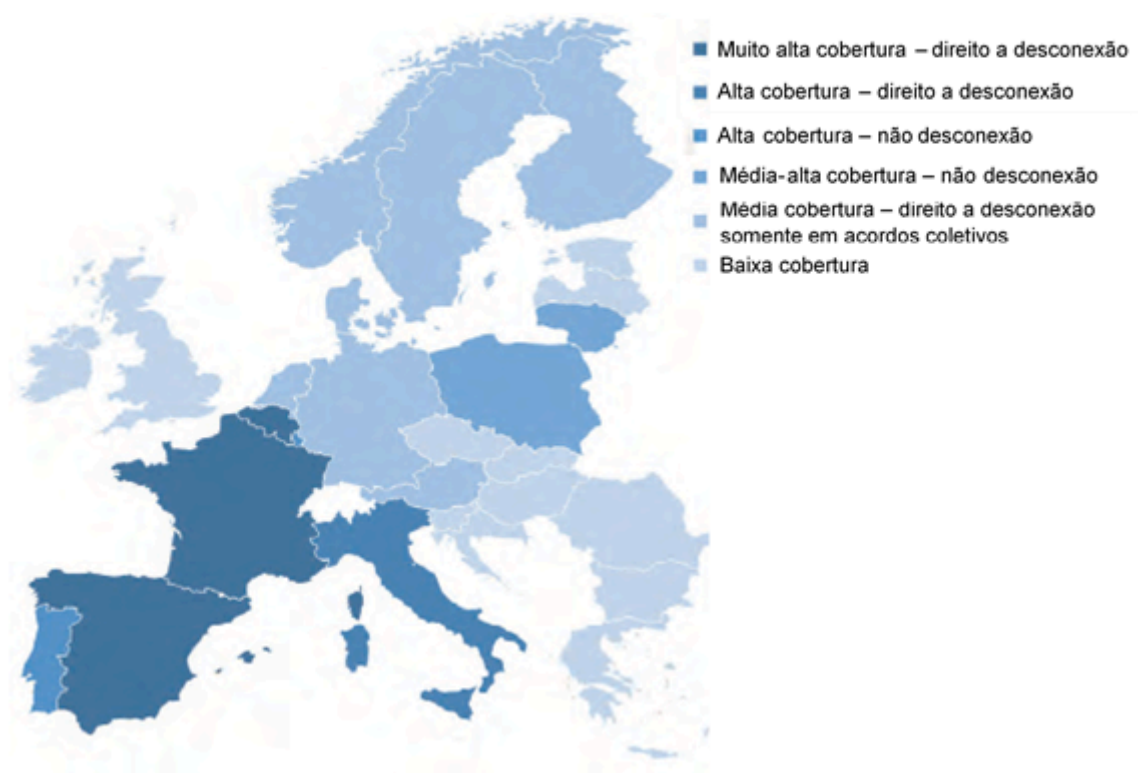
No contexto europeu, a regulamentação do teletrabalho se caracteriza por um forte foco na proteção dos direitos do trabalhador e na criação de mecanismos para garantir que a adoção do teletrabalho não leve à precarização das condições de trabalho. A necessidade de regulamentação sobre a ergonomia, saúde mental e direito à desconexão tem sido abordada principalmente por países como França, Bélgica, Itália e Espanha (Organização Internacional do Trabalho, 2020).

Porém, ainda existe uma falta de consenso nos países da UE ao se tratar da regulamentação do teletrabalho. Há o entendimento que os diferentes níveis de cobertura das legislações trabalhistas, conforme figura 1, tendem a ampliar a desigualdades entre países, setores ou tipos de trabalhadores em relação aos efeitos do teletrabalho sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, bem como sobre sua saúde física e mental (Vargas-LLave, et al., 2020).

Em muitos países da UE, o teletrabalho é regulamentado por normas específicas ou acordos coletivos, que procuram garantir que os trabalhadores remotos tenham as mesmas condições de saúde e segurança que os trabalhadores presenciais. A negociação coletiva, tanto em nível setorial quanto empresarial, representa, frequentemente, o principal meio para a implementação prática das regulamentações nos países europeus.

Em nações como Bélgica, França, Itália e Espanha, o processo legislativo foi acompanhado por uma forte atuação da negociação coletiva, que se demonstrou um instrumento essencial para a promoção e regulamentação do teletrabalho. Esses países desenvolveram abordagens que, ao integrar normas legislativas e acordos coletivos, visam assegurar que o teletrabalho seja implementado de forma justa, equilibrada e com a devida proteção aos direitos dos trabalhadores, considerando as especificidades de cada setor e empresa (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020).

Figura 1: Cobertura aproximada de regulamentações que vinculem explicitamente teletrabalho ou trabalho móvel baseado em TIC e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal em Estados-Membros da Europa



Legenda da Figura 1: **Nível muito alto** denota legislação ou acordos coletivos que são universalmente (ou quase universalmente) aplicáveis nos países; **Nível alto** está presente em países onde os acordos coletivos cobrem pelo menos metade de todos os setores e onde as extensões de tais acordos são generalizadas ou a legislação cobre uma parcela significativa da força de trabalho; **Níveis médios** indicam países onde os acordos coletivos cobrem menos da metade dos setores ou a legislação regulamenta o teletrabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para uma parcela mais limitada da força de trabalho; **Nível baixo** é encontrado em países sem legislação que vincule disposições sobre teletrabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e os acordos coletivos são limitados a algumas empresas (adaptado de Vargas-LLave, et al., 2020).

Com o implemento da Lei nº 2016-1088, a França foi pioneira na introdução do direito à desconexão, uma medida que garante aos trabalhadores o direito de não atender a e-mails ou mensagens de trabalho fora do horário laboral. A legislação francesa inspirou muitos outros países da UE a seguir um caminho semelhante, embora com variações nos modelos de implementação.

A Bélgica, por sua vez, estabeleceu regras rígidas sobre o teletrabalho em 2020, determinando que o trabalho remoto seja formalmente acordado entre empregado e empregador, com clareza quanto à distribuição de custos e fornecimento de equipamentos. A legislação belga também reconhece o direito à desconexão, com medidas específicas para garantir que os trabalhadores não sejam sobrecarregados pelas demandas digitais fora do horário de trabalho.

Porém, conforme Vargas-LLave (2020), a Espanha, com sua Lei nº 10/2021, foi uma das legislações mais completas e detalhadas, ao abordar o teletrabalho de forma integral, incluindo contratos formais, avaliação de riscos e direitos à desconexão. A regulamentação espanhola se tornou um modelo para países que buscam um equilíbrio entre a flexibilidade laboral e a proteção dos direitos do trabalhador.

Nesse sentido, a análise da regulamentação do teletrabalho no contexto europeu revela que países como França e Bélgica se destacam no pioneirismo e na abrangência de cobertura, enquanto a Espanha oferece um sistema mais detalhado, que se destaca pela exigência de contratos formais, avaliação de riscos de segurança e saúde no teletrabalho, e pela implementação do direito à desconexão de forma clara e abrangente, o que veremos a seguir.

3.1. Aspectos Históricos e Evolutivos do Teletrabalho na Espanha

A trajetória do teletrabalho na Espanha revela um processo de desenvolvimento que, embora intensificado por fatores conjunturais recentes, especialmente a pandemia da Covid-19, possui raízes em debates e iniciativas anteriores, sobretudo no âmbito da administração pública.

Desde o início dos anos 2000, já havia movimentos no setor público espanhol para implementar formas de trabalho remoto, buscando conciliar a flexibilidade laboral com as necessidades organizacionais e o incremento da qualidade de vida dos trabalhadores.

No setor privado, o avanço do teletrabalho esteve historicamente condicionado à digitalização dos processos produtivos e às estratégias organizacionais das empresas. Segundo Ródriguez López (2022), sua adoção era mais evidente em grandes empresas e nos setores ligados à tecnologia da informação e aos serviços, sendo largamente dependente dos acordos coletivos e das negociações sindicais para sua normatização. Na ausência de uma legislação específica durante boa parte do período pré-pandemia, esses instrumentos de pactuação coletiva assumiram um papel central na organização do trabalho remoto.

De forma geral, até o início da década de 2010, o teletrabalho permanecia como uma prática marginal na Espanha, adotada em proporções modestas e limitada a setores específicos com maior grau de digitalização. Fernández Collados (2021) caracteriza o fenômeno como “residual”, salientando que, até 2019, apenas cerca de 5% dos trabalhadores espanhóis realizavam suas atividades de forma remota, percentual consideravelmente inferior ao de outros países da UE.

Essa realidade, no entanto, foi profundamente alterada com a deflagração da pandemia da Covid-19, em 2020, que operou como catalisador da expansão abrupta e inesperada do teletrabalho. Conforme estudo elaborado pelo Banco de España, verificou-se que aproximadamente 30,6% dos postos de trabalho no país apresentavam potencial para serem realizados remotamente (Anghel; Cozzolino; Lacuesta, 2020).

No entanto, embora o número desse novo modelo tenha se multiplicado por mais de dois, passando de 4,8% para 10,9%, ou por três, chegando a 16,4% entre 2019 e 2020, de acordo com diferentes estudos, não se alcançou o potencial estimado (Mateos González, 2022).

Esse salto significativo revelou tanto o potencial quanto às limitações estruturais do modelo de teletrabalho no país, evidenciando gargalos relacionados à infraestrutura tecnológica em diversas regiões e, principalmente, à ausência de um marco jurídico robusto que disciplinasse esse crescente fenômeno.

Essa conjuntura de emergência impulsionou uma transformação no cenário legislativo espanhol, materializada inicialmente no Real Decreto-lei nº 28/2020, posteriormente convertido na Lei nº 10/2021, que passou a disciplinar de maneira mais sistemática o trabalho à distância.

Para Ouro (2022), esse normativo representa uma tentativa de adaptação do ordenamento espanhol a uma nova realidade do mundo do trabalho, estabelecendo

princípios fundamentais como a voluntariedade do teletrabalho, a formalização contratual por escrito, o direito à desconexão e a garantia de condições laborais equivalentes às do trabalho presencial.

Adicionalmente, conforme salienta Mateos González (2022), a adoção do teletrabalho na Espanha também reflete disparidades regionais e setoriais, sendo mais difundida em áreas metropolitanas e nos setores econômicos ligados ao conhecimento e à tecnologia. Essa distribuição desigual reforça a existência de barreiras estruturais que impactam o acesso ao teletrabalho e, conseqüentemente, aos seus benefícios, especialmente em regiões menos desenvolvidas.

Ainda que o avanço legislativo proporcionado pela Lei nº 10/2021 tenha estabelecido bases sólidas para a regulação do teletrabalho, os desafios persistem. A consolidação dessa modalidade no ordenamento espanhol exige não apenas aperfeiçoamento normativo, mas também uma profunda transformação cultural nas relações de trabalho, além de políticas públicas voltadas à inclusão digital e à redução das desigualdades territoriais e setoriais.

Como sintetizam Fernandez Collados (2021) e Rodriguez López (2022), trata-se de um processo de transição de um modelo tradicional, centrado na presença física, para uma nova configuração laboral, pautada na autonomia, flexibilidade, mobilidade, imediatismo, dinamismo, versatilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, cujos efeitos estruturais tendem a se perpetuar no panorama laboral espanhol contemporâneo, exigindo para tal evolução e adaptação tanto dos trabalhadores quanto das organizações.

3.2. Marco Normativo e a Regulamentação do Teletrabalho na Espanha

O teletrabalho na Espanha passou a ser regulamentado de forma mais detalhada com a adoção do Real Decreto-lei nº 28/2020, de 22 de setembro, que estabeleceu um quadro normativo específico para o trabalho a distância no contexto da emergência sanitária, sendo complementado pela Lei nº 10/2021, de 9 de julho. A introdução dessas normas reflete a necessidade de estabelecer um modelo de trabalho mais flexível, mas ao mesmo tempo, mais protegido e regulamentado para os trabalhadores que operam remotamente.

O Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, assinado em 2002, serviu como um guia essencial para a regulamentação do teletrabalho na Espanha, estabelecendo princípios fundamentais para sua implementação (Europa, 2022).

Este acordo, que tem sido referência para diversos países da UE, preconiza a igualdade de direitos e a proteção do trabalhador, mesmo quando o local de trabalho é fora das instalações da empresa. Ele enfatiza a necessidade de garantir que as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho sejam equivalentes aos dos trabalhadores presenciais, incluindo a regulação de aspectos como a jornada de trabalho, os períodos de descanso e as condições de segurança.

No entanto, a adaptação do Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo às realidades práticas e às especificidades de cada país ainda é um processo em curso, com diferentes níveis de implementação em cada contexto nacional (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Na Espanha, o Real Decreto-lei nº 28/2020, estabeleceu as primeiras diretrizes claras sobre as condições de trabalho remoto, incluindo aspectos como a organização do tempo de trabalho, a responsabilidade das partes e as condições de segurança e saúde no ambiente doméstico.

O texto reconheceu o teletrabalho como uma forma de prestação de serviços não presencial, destacando a importância do acordo entre empregador e empregado para regular as condições do trabalho a distância. Em síntese, o Real Decreto-lei estabelece que, para o teletrabalho ser efetivo, o trabalhador deve ter um acordo expresso que defina os aspectos principais do trabalho remoto, como horários, equipamentos necessários e responsabilidades em relação à segurança e à proteção de dados.

O Real Decreto-lei nº 28/2020 também detalha a responsabilidade do empregador em fornecer e manter os meios necessários para o desenvolvimento do trabalho a distância e assegurar que os trabalhadores cumpram as normas de segurança no ambiente doméstico. Essa regulamentação inicial foi essencial para estabelecer a base sobre a qual as leis subsequentes seriam construídas (Pastor Martínez, 2019).

A Lei nº 10/2021, aprovada em julho de 2021, complementou e aperfeiçoou as disposições do Real Decreto-lei nº 28/2020. A nova legislação consolidou as condições do teletrabalho, abordando temas como a desconexão digital, o direito à privacidade do trabalhador, e as condições de adaptação do ambiente doméstico para o trabalho.

Como colocado por Fernández Prol (2021), a norma também reconheceu a importância de acordos e convenções coletivas para regular o teletrabalho em determinados setores, respeitando a especificidade de cada ramo de atividade e as necessidades dos trabalhadores e empregadores. A legislação visou estabelecer limites claros para a jornada de trabalho, assegurando que o teletrabalho não implicasse uma maior carga horária ou sobrecarga emocional para os trabalhadores, criando uma estrutura mais equilibrada para todas as partes envolvidas.

Contudo, em sua análise do regime jurídico do teletrabalho na Espanha, Fernández Prol (2021) destaca que, apesar dos avanços significativos em termos de direitos para os trabalhadores, a legislação espanhola ainda apresenta desafios, especialmente no que se refere à fiscalização das condições de trabalho no ambiente doméstico e à adaptação das empresas às novas exigências legais.

Ela também observa que, embora a legislação tenha avançado, o teletrabalho ainda está longe de ser completamente regulamentado, especialmente no que diz respeito ao direito à desconexão digital e à proteção contra a sobrecarga de trabalho. Esses pontos críticos levantam questões sobre a real eficácia das leis em proteger o bem-estar dos trabalhadores e garantir que o teletrabalho não se transforme em uma forma de precarização das condições laborais.

Da mesma forma, Cremades Chueca (2021) questiona a eficácia da Lei nº 10/2021. Ele argumenta que, apesar de ser uma tentativa de regulamentar o teletrabalho de maneira mais clara, a lei peca por falta de medidas eficazes para lidar com os desafios cotidianos do teletrabalho. Segundo o autor, as lacunas relacionadas à compensação de custos e à fiscalização das condições de trabalho ainda persistem, o que compromete a proteção dos trabalhadores.

Além disso, propõe uma abordagem mais integrada e interpretativa para lidar com as questões de compensação de gastos no teletrabalho, apontando que a regulamentação deveria garantir que os custos associados ao teletrabalho, até mesmo os custos com a saúde fossem efetivamente compensados pelo empregador. Sua proposta busca equilibrar as responsabilidades das empresas e os direitos dos trabalhadores, visando uma regulamentação mais justa e completa para o teletrabalho conforme:

No contexto da Prevenção de Riscos Ocupacionais, o custo das medidas de saúde e segurança ocupacional não deve ser suportado pelos trabalhadores. Portanto, a compensação de algumas despesas

(talvez não todas) pode ser uma medida possível para cumprir esta obrigação legal existente” (Cremades e Chueca, 2022, p.172).

Por fim, Romero Burillo (2024) oferece uma análise das questões práticas que surgem com a implementação da Lei nº 10/2021. A autora coloca que a referida lei estruturou um marco legal fundamental, mas sua eficácia depende do desenvolvimento de diretrizes mais claras e da atuação conjunta de doutrina, tribunais e negociação coletiva. Sem isso, persistem ambiguidades em áreas críticas como jornada, reembolsos, acidentes e jurisdição.

Ela observa que, apesar dos avanços legislativos, ainda há uma falta de uniformidade na aplicação dessas normas, com muitos trabalhadores ainda enfrentando dificuldades para garantir seus direitos básicos, como o reembolso de custos operacionais. Nesse sentido, a negociação coletiva se apresenta como uma ferramenta essencial para preencher lacunas da lei, adaptando-a ao contexto de cada setor ou empresa, confere aos acordos coletivos um papel relevante na regulação das condições de teletrabalho.

Portanto, a harmonização das diretrizes do teletrabalho com as necessidades das empresas e a garantia de condições justas para os trabalhadores continuam sendo questões centrais a serem resolvidas nas discussões futuras sobre o teletrabalho na Espanha.

3.3. Direitos e Deveres das Partes no Teletrabalho na Espanha

3.3.1. Direitos dos Trabalhadores Remotos na Espanha

A Lei nº 10/2021 estabelece um conjunto abrangente de direitos para os teletrabalhadores. Esses direitos visam equiparar as condições de trabalho dos empregados que desempenham suas funções remotamente àqueles que trabalham presencialmente, com algumas adaptações necessárias devido às especificidades do teletrabalho (Krost e Trindade, 2025). No entanto, a aplicação prática de tais direitos ainda enfrenta diversos desafios, como será explorado a seguir, com base em contribuições teóricas e críticas de autores especializados.

3.3.1.1. Direitos Relacionados à Carreira Profissional

A Lei nº 10/2021, no artigo 9, garante aos teletrabalhadores o direito de participar igualmente nas atividades de formação profissional, bem como na ascensão profissional, em pé de igualdade com os trabalhadores presenciais. Em termos práticos, isso significa que os empregadores devem garantir que as oportunidades de crescimento profissional, tanto para funções presenciais ou remotas, sejam comunicadas de forma clara e acessível aos teletrabalhadores, conforme o artigo 10 da Lei nº 10/2021.

No entanto, o direito à ascensão profissional para teletrabalhadores, embora garantido por lei, pode ser prejudicado pela falta de visibilidade dos empregados à medida que o trabalho remoto se intensifica. Em sua crítica à Lei nº 10/2021, Cremadez Chueca (2022) observa que os trabalhadores muitas vezes correm o risco de serem excluídos de processos de promoção devido à percepção de que sua falta de presença física pode prejudicar as dinâmicas exigidas pelos empregadores, pois, em certos setores ou empresas, pode haver políticas que exigem que os trabalhadores estejam sempre disponíveis, incluindo horas extras, por vezes não remuneradas.

3.3.1.2. Direitos Relacionados à Provisão e Manutenção de Meios

No que se refere à provisão de meios e ferramentas para o trabalho remoto, o artigo 11 da Lei nº 10/2021 é claro ao afirmar que o empregador é responsável pelo fornecimento e manutenção de todos os equipamentos necessários para o desempenho das atividades do teletrabalhador. A empresa também deve assegurar que os trabalhadores tenham acesso a assistência técnica adequada em caso de dificuldades com os meios fornecidos, conforme indicado no artigo 11, inciso 2 da mesma lei. Além disso, o artigo 12 determina que o trabalhador tem direito ao pagamento e compensação das despesas vinculadas ao desenvolvimento da sua atividade laboral.

Contudo, a efetividade dessa obrigação de compensação enfrenta desafios significativos, especialmente diante da ausência de uma regulamentação clara e precisa. A Lei nº 10/2021, segundo Cremadez Chueca (2021), não promoveu avanços substanciais em relação às limitações já existentes no Decreto-Lei nº 28/2020, tampouco solucionou de forma satisfatória questões centrais e controversas, como a compensação dos custos com internet, eletricidade e

aquisição ou manutenção de equipamentos. Essa lacuna normativa transfere ao trabalhador uma carga financeira que, na prática, deveria ser assumida pelo empregador.

Isso porque a legislação estabelece somente um direito geral à compensação, mas delega à negociação coletiva a responsabilidade por definir critérios objetivos, tais como os valores, os prazos e as formas de pagamento. Na ausência de acordos coletivos claros, prevalecem as incertezas quanto aos custos que podem ser efetivamente reivindicados.

Como alerta Romero Burillo (2024), essa fragilidade normativa favorece interpretações divergentes e práticas empresariais que, muitas vezes, são prejudiciais aos trabalhadores, especialmente no contexto do denominado "teletrabalho Covid-19", cuja regulamentação segue deficiente e insuficiente para assegurar proteção adequada.

3.3.1.3. Direitos Relacionados ao Tempo de Trabalho

O artigo 13 da Lei nº 10/2021 assegura aos trabalhadores remotos o direito de ajustar sua jornada de trabalho de acordo com as disposições legais, o contrato de trabalho e as convenções coletivas. Além disso, o artigo 14 da mesma lei determina que o sistema de controle de ponto deve ser implementado para monitorar adequadamente o tempo trabalhado, levando em consideração as especificidades do teletrabalho, sem prejuízo da flexibilidade de horário, devendo constar, entre outros, os horários de início e término da jornada de trabalho.

No entanto, conforme López Vara (2021), a flexibilidade inerente ao teletrabalho, paradoxalmente, pode se converter em um instrumento de precarização das condições laborais. Nesse sentido, adverte que, na prática, a ausência de mecanismos de controle claros e transparentes sobre o tempo efetivamente trabalhado contribui para o surgimento de situações de abuso, nas quais os limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso se tornam progressivamente mais difusos.

Isso ocorre, sobretudo, em contextos nos quais o empregador transfere integralmente ao trabalhador a responsabilidade pela autogestão da própria jornada, sem fornecer os meios adequados de controle, monitoramento e acompanhamento. Desse modo, verifica-se que, na prática, sua efetividade está condicionada à

implementação de instrumentos capazes de garantir o efetivo controle da jornada no ambiente remoto, evitando, assim, que a flexibilidade se converta em um fator de vulnerabilidade para os trabalhadores.

3.3.1.4. Direitos Relacionados à Prevenção de Riscos Ocupacionais

A Lei nº 10/2021, em seu artigo 15, estabelece que os teletrabalhadores devem ter a mesma proteção em termos de saúde e segurança ocupacional que os trabalhadores presenciais, como disposto na Lei nº 31/1995.

Dessa forma, a avaliação de riscos no teletrabalho deve considerar os riscos específicos dessa modalidade, com especial atenção aos fatores psicossociais, ergonômicos, organizacionais e de acessibilidade do ambiente de trabalho, assegurando a adequada distribuição da jornada, os tempos de disponibilidade e o respeito aos períodos de descanso e desconexão, conforme inciso 1 do artigo 16.

A Lei também menciona no inciso 2 do mesmo artigo que a empresa é responsável por obter informações suficientes e confiáveis sobre os riscos existentes, adotando as medidas preventivas mais adequadas em cada caso.

Cezario (2019) explora os riscos ergonômicos e psicossociais na modalidade de teletrabalho. A avaliação de riscos no ambiente doméstico do trabalhador é um desafio, pois envolve uma série de fatores difíceis de controlar, como o mobiliário do trabalhador e o ambiente de trabalho em casa. A falta de regulamentação específica sobre a realização dessas avaliações e o envolvimento de profissionais adequados para esse tipo de inspeção são questões que permanecem em aberto.

3.3.1.5. Direitos Relacionados ao Uso de Mídias Digitais

O artigo 17 da Lei nº 10/2021 trata da proteção da privacidade e dos dados pessoais dos teletrabalhadores. A Lei assegura que os empregadores não podem instalar programas ou aplicativos nos dispositivos dos trabalhadores sem seu consentimento, e qualquer acompanhamento do desempenho deve respeitar o princípio da proporcionalidade.

Ainda sobre o uso de mídias digitais, o artigo 18 determina que o empregador tem o dever de limitar o uso dos meios tecnológicos de comunicação durante os períodos de descanso, assegurando o respeito à jornada máxima e os intervalos legal ou convencionalmente estabelecidos.

Para Domínguez Arias (2021), a norma acerta ao proteger a intimidade e os dados pessoais dos trabalhadores, especialmente ao proibir, como regra, que o empregador exija a instalação de aplicativos ou programas em dispositivos de propriedade do empregado. Contudo, alerta que essa vedação pode gerar dificuldades práticas em setores onde o uso de ferramentas como WhatsApp já está naturalizado nas rotinas de trabalho, tornando tênue a linha entre práticas legítimas e violações da privacidade. A lei também exige que as empresas definam critérios claros sobre o uso de dispositivos, respeitando padrões mínimos de proteção à privacidade, que podem variar conforme os usos sociais e as práticas setoriais. Nesse cenário, a negociação coletiva assume papel fundamental na definição dessas regras, que devem estar formalmente previstas em convenções ou acordos coletivos, como forma de assegurar segurança jurídica, equilíbrio nas relações e efetiva proteção dos direitos dos teletrabalhadores.

Domínguez Arias (2021) também observa, de forma crítica, que a dependência da convenção ou do acordo coletivo para a concretização de regras relativas tanto ao uso dos meios tecnológicos como à garantia do direito à desconexão pode gerar assimetrias na proteção dos trabalhadores, especialmente em setores com baixa representatividade sindical ou fragilidade nas relações coletivas.

Conforme destaca a análise de Cremades Chueca (2021) em sua crítica à Lei nº 10/2021, a efetividade do direito à desconexão ainda enfrenta obstáculos consideráveis. Em muitos casos, os teletrabalhadores continuam sendo pressionados a responder a comunicações fora do horário de expediente, o que aumenta o risco de fadiga digital e compromete o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Como colocado pelos autores, embora a legislação forneça uma base para a proteção dos trabalhadores, ainda carece de medidas mais robustas e descritivas para garantir a implementação desse direito, sendo um ponto que necessita de revisão.

3.3.1.6. Direitos Coletivos

A Lei nº 10/2021 também garante que os teletrabalhadores possam exercer seus direitos coletivos em condições equivalentes aos trabalhadores presenciais. O

artigo 19 da Lei nº 10/2021 assegura aos teletrabalhadores a participação efetiva nas eleições e e outros processos representativos, assim como o direito à comunicação com os seus representantes legais.

O relatório elaborado pela Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2020) destaca que os trabalhadores em regime de teletrabalho devem usufruir dos mesmos direitos eleitorais e de representação conferidos aos trabalhadores presenciais. Para tanto, torna-se indispensável que as empresas disponibilizem recursos adequados, como plataformas digitais seguras, sistemas de intranet, mecanismos de votação eletrônica e a concessão de tempo durante a jornada laboral, que assegurem uma participação efetiva e livre de obstáculos.

Apesar desse reconhecimento, a efetiva integração dos teletrabalhadores nas estruturas de representação coletiva ainda enfrenta entraves consideráveis, sobretudo em razão da carência de uma infraestrutura tecnológica capaz de garantir, de maneira plena, o exercício dos direitos de participação, voto e interlocução com seus representantes sindicais.

3.3.2. Poderes de Organização, Gestão e Controle Empresarial no Teletrabalho

O Capítulo IV da Lei nº 10/2021 regula os "Poderes de Organização, Gestão e Controle Empresarial no Trabalho Remoto", abordando a proteção de dados, a utilização e manutenção de equipamentos, e as medidas de monitoramento adotadas pelas empresas. Essa legislação, embora importante, apresenta complicações que precisam ser discutidas, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e os poderes de controle dos empregadores. A seguir, será feita uma análise crítica com base em contribuições de autores que discutem a eficácia e os desafios da implementação desses artigos.

3.3.2.1. Proteção de Dados e Segurança da Informação

O artigo 20 da Lei nº 10/2021 estabelece que, no teletrabalho, os trabalhadores devem cumprir as instruções de segurança de dados e proteção da informação determinadas pelas empresas, após consulta com os representantes legais dos trabalhadores.

A segurança dos dados no teletrabalho tem se consolidado como uma preocupação central na literatura contemporânea, sobretudo diante dos riscos

decorrentes da utilização de dispositivos pessoais para a execução de atividades profissionais remotas. Conforme analisa Moro Cordero (2021), o exercício das atividades laborais de forma remota pressupõe a adoção de medidas técnicas e organizativas robustas, capazes de assegurar a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade dos dados.

A autora destaca que cabe ao empregador a obrigação de implementar políticas internas claras, fornecer os meios tecnológicos necessários (como redes seguras, sistemas de criptografia, ferramentas de proteção contra ameaças e programas de atualização contínua), além de promover a capacitação dos trabalhadores sobre as boas práticas de segurança no ambiente digital.

Por outro lado, ela reforça que os teletrabalhadores também devem cumprir rigorosamente as instruções operacionais e os protocolos empresariais relativos à proteção da informação, sendo corresponsáveis pela correta utilização dos sistemas e pela adoção de condutas que minimizem os riscos de vazamento, perda ou uso indevido dos dados.

3.3.2.2. Poderes de Controle Empresarial

O artigo 22 da Lei nº 10/2021 confere aos empregadores o poder de adotar medidas de controle para verificar o cumprimento das obrigações e deveres trabalhistas dos empregados, incluindo o uso de meios telemáticos. No entanto, esse controle deve respeitar a dignidade do trabalhador e, quando aplicável, suas circunstâncias pessoais, como a presença de uma deficiência.

A análise deste artigo levanta uma questão crucial sobre os limites do poder do empregador no controle do teletrabalho. O avanço dessa modalidade de trabalho impõe desafios relevantes à efetivação dos direitos à privacidade e à proteção de dados dos trabalhadores, especialmente em razão da intensificação dos mecanismos de monitoramento digital.

Embora a lei mencione que as medidas de controle devem ser proporcionais e respeitar a dignidade do trabalhador, a falta de regulamentação precisa sobre como esse controle deve ser exercido pode gerar abusos. Como destaca Pérez Gázquez (2024), a ampliação do poder de controle do empregador para o ambiente doméstico demanda uma atuação estritamente alinhada aos princípios da

proporcionalidade, da necessidade e da razoabilidade, de modo a evitar intervenções abusivas na esfera privada do trabalhador.

A autora enfatiza que o exercício do poder diretivo, apoiado no uso de tecnologias de vigilância, deve observar rigorosamente os limites impostos pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (UNIÃO EUROPÉIA, 2016) e pela Lei Orgânica Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais 3/2018 (Espanha, 2018), os quais atribuem ao empregador a obrigação de implementar medidas técnicas e organizacionais eficazes para assegurar a segurança da informação e a proteção dos dados pessoais.

Em resumo, observa-se que a regulamentação do monitoramento das atividades dos teletrabalhadores deve ser mais detalhada para garantir que o controle seja exercido de maneira proporcional e que o direito à privacidade e à desconexão digital seja verdadeiramente respeitado.

3.4. Uma Análise Comparativa do Regime Jurídico-Laboral Brasileiro e Espanhol

Como visto no capítulo 1, a Lei nº 13.467/2017, foi um marco importante na regulamentação do teletrabalho no Brasil. Nesse contexto, Fontenele (2022) discute que a Lei nº 13.467/2017 instituiu um novo regime jurídico que valoriza o contrato individual, abrindo caminho para um modelo contratual mais dinâmico e adaptável às especificidades de cada realidade empresarial, setorial e regional. Essa análise funda sua tese de que a flexibilidade normativa, longe de enfraquecer os direitos trabalhistas, atende melhor à pluralidade do mercado de trabalho brasileiro.

Por outro lado, constata-se que a Lei nº 10/2021, que regulamenta o teletrabalho na Espanha, confere papel central à negociação coletiva na definição e concretização dos direitos relacionados a essa modalidade. Essa característica reflete, em grande parte, a própria origem da norma, fruto de um processo de diálogo social prévio que culminou na elaboração de um Acordo de Trabalho à Distância. Trata-se, portanto, de uma legislação que não surge de forma isolada, mas como resposta articulada a um conjunto de fatores, entre os quais se destacam as transformações tecnológicas, os impactos da crise sanitária e as fragilidades já existentes no mercado de trabalho espanhol (Ouro, 2022).

Ao analisar os marcos regulatórios do teletrabalho no Brasil e na Espanha, percebe-se que, embora ambos os países busquem adaptar suas legislações às

transformações nas dinâmicas produtivas, eles adotam modelos normativos com fundamentos distintos.

A legislação brasileira prioriza a flexibilização das relações de trabalho, conferindo maior autonomia às partes por meio de acordos individuais, refletindo uma lógica de descentralização regulatória.

Por outro lado, a legislação espanhola adota uma abordagem mais protetiva e estruturada, na qual a negociação coletiva assume papel central na definição de direitos, deveres e condições de trabalho remoto.

Essa diferença revela não apenas distintos arranjos jurídicos, mas também escolhas políticas e institucionais sobre o grau de proteção social e de intervenção normativa no mundo do trabalho. A partir desse contraste, torna-se possível aprofundar a análise sobre os pontos de convergência e divergência, especialmente no que se refere à proteção da saúde e segurança, controle da jornada, direito à desconexão e compensação de despesas.

Em relação a saúde e segurança do teletrabalhador a regulamentação brasileira poderia ser mais detalhada sobre as responsabilidades do empregador. Nesse sentido, é fundamental destacar que, de acordo o artigo 154 da CLT, as normas gerais relativas à saúde e segurança no trabalho recaem sobre todos os ambientes laborais.

Além disso, há que se considerar também o inciso II do artigo 157, o qual determina que é responsabilidade do empregador cumprir com obrigações que vão além da simples orientação aos seus empregados sobre a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Nesse contexto, o empregador é igualmente responsável por garantir o cumprimento das normas legais aplicáveis a essa matéria, conforme estabelecido no artigo 157, inciso I, da mesma lei, e as normas específicas, nesse caso, sobre o que concerne ao teletrabalho, conforme a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Rocha e Poltroniere, 2023).

Diante da discrepância entre as normas gerais e específicas do teletrabalho, segundo Rocha e Poltroniere (2023), ao analisarem o artigo 75-E da CLT, argumentam que essa norma reflete um claro intento legislativo de precarizar a relação de teletrabalho. Segundo esses autores, a disposição busca desonerar o empregador da responsabilidade por acidentes laborais, transferindo a culpa para o empregado. Tal fato, se observa mais claramente quanto ao parágrafo único do artigo 75-E: “Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de

responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Se por um lado a interpretação acima incide sobre a desresponsabilização do empregador, por outro, de acordo com Rocha e Poltroniere (2023), autores como Miziara (2018) e Jorge Neto e Cavalcante (2019), defendem que o simples cumprimento dos preceitos estabelecidos pelo artigo 75-E da CLT não exime o empregador das responsabilidades relacionadas à proteção da integridade física e psíquica do teletrabalhador. Esses autores destacam, em particular, a responsabilidade do empregador em garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, como também fiscalizar as condições de trabalho.

Embora o teletrabalho tenha se consolidado como uma modalidade benéfica tanto para empregadores quanto para empregados, se observa ainda vários desafios substanciais, especialmente no que diz respeito à preservação da saúde mental e física dos trabalhadores no exercício das suas atividades e à efetiva regulamentação de direitos fundamentais de forma mais coesa.

Nesse sentido, esse cenário, no qual o teletrabalhador é colocado sob o excesso de conexão com as demandas do trabalho, tem gerado o aumento de doenças ocupacionais, como o estresse e os transtornos psicológicos. Para além da insegurança de possíveis incidentes laborais, a falta de uma regulamentação mais abrangente sobre o controle de jornada no teletrabalho compromete a garantia de uma carga horária mais equilibrada, afetando diretamente o direito à qualidade de vida e à saúde do trabalhador (Carvalho e Silva, 2025).

Somado a isso, a falta de regulamentação sobre o direito à desconexão é uma das principais falhas da legislação brasileira, como destacado por Martos; Santos; Barufi, (2025). Embora a CLT tenha avançado ao introduzir o conceito de teletrabalho, a lei não garante claramente que o trabalhador tenha o direito de se desligar do trabalho fora do horário acordado, uma situação que se intensificou durante a pandemia, mesmo se considerarmos que o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020 tenha buscado estabelecer diretrizes mais claras, mas, que, no entanto, persistem lacunas, deixando os trabalhadores expostos aos efeitos negativos da hiperconexão.

A ausência de limites claros para a carga horária no teletrabalho, como dito anteriormente, é um forte exemplo disso, levando muitos trabalhadores a

estenderem suas atividades além do horário convencional, o que pode resultar em sérios impactos na saúde, como estresse crônico, ansiedade e até mesmo a síndrome de burnout.

Desse modo, a principal vantagem da legislação espanhola em comparação à brasileira diz respeito à ênfase na proteção do trabalhador e na segurança jurídica. O artigo 4 da Lei nº 10/2021 determina que:

"O teletrabalho deve ser acordado por escrito entre o trabalhador e a empresa, estabelecendo as condições em que o trabalho remoto será prestado. O acordo deve incluir, pelo menos, a descrição das tarefas a desempenhar, dos equipamentos e recursos necessários à sua execução e do horário de trabalho" (Espanha, 2021).

Exigir a formalização do contrato escrito e garantir a avaliação de riscos de saúde e segurança são aspectos fundamentais para a construção de um regime de teletrabalho equilibrado, como defende Krost e Trindade (2021).

Além disso, o direito à desconexão garantida pela Lei nº 10/2021 tem sido um modelo de referência para outras legislações, conforme Schultz, Streit e Bernardi (2024), que destacam que, ao garantir períodos de descanso e proteção contra a sobrecarga, a Lei nº 10/2021 reflete uma preocupação com a saúde mental e qualidade de vida do trabalhador.

A legislação espanhola garante o direito à desconexão digital, determinando que as empresas, após consulta à representação legal dos trabalhadores, devem elaborar uma política interna que defina como esse direito será exercido. A definição dos meios e das medidas para assegurar seu cumprimento é delegada à negociação coletiva.

Ademais, a lei exige que a avaliação de riscos considere os riscos específicos do teletrabalho, incluindo aspectos psicossociais, ergonômicos e organizacionais. No âmbito dessa avaliação, a realização de visitas ao domicílio do trabalhador é considerada uma medida excepcional, que deve ser formalmente justificada por escrito. Mesmo assim, o trabalhador tem o direito de recusar a entrada em sua residência. Caso a autorização não seja concedida, a empresa poderá realizar a avaliação dos riscos com base nas informações fornecidas pelo próprio trabalhador, seguindo as orientações do serviço de prevenção.

De forma equilibrada, a Lei nº 10/2021 busca compatibilizar o dever do empregador de garantir a segurança e a saúde no trabalho com a proteção da

privacidade do domicílio do trabalhador, estabelecendo medidas preventivas adequadas ao contexto do teletrabalho (Ouro, 2022).

Contudo, parte da doutrina tem manifestado críticas quanto à ausência de normativas claras e detalhadas que disciplinem de forma efetiva não apenas o exercício, mas também os mecanismos de fiscalização e controle do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho. Essa lacuna normativa compromete a concretização desse direito, que, embora formalmente reconhecido, carece de diretrizes objetivas capazes de assegurar sua efetiva aplicação nas relações laborais contemporâneas.

Como colocado, a Lei espanhola, em seu artigo 4, procura garantir segurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para o empregador por meio da exigência da formalização do contrato por escrito. Embora seja reconhecida como um avanço, essa exigência também pode ser interpretada como uma barreira burocrática, sobretudo para pequenas empresas ou em situações de trabalho esporádico e intermitente.

Ainda que a formalização escrita contribua para a proteção das partes, seria possível adotar modelos mais simples e ágeis, especialmente para relações temporárias. No ordenamento espanhol, a não formalização do contrato por escrito configura uma infração administrativa grave, sujeita à aplicação de multas. Além disso, a legislação estabelece que as empresas devem entregar aos representantes legais dos trabalhadores uma cópia de todos os acordos de teletrabalho e suas atualizações, devidamente anonimizados, no prazo máximo de dez dias após a assinatura.

Esse grau elevado de formalismo acaba por impor ônus administrativos significativos, o que pode dificultar a adoção flexível do teletrabalho, particularmente em contextos onde essa modalidade ocorre de forma pontual, ocasional ou temporária, situação bastante comum em muitos setores (Ouro, 2022).

Nesse cenário, a flexibilidade da legislação trabalhista brasileira pode ser vista como um fator positivo, ao possibilitar que as empresas se adaptem mais rapidamente às novas dinâmicas produtivas, como o teletrabalho, reduzindo custos operacionais e ampliando as formas de contratação. A possibilidade de formalização dos contratos por meio de acordos diretos entre empregador e empregado confere maior autonomia às partes nas negociações.

No entanto, essa flexibilização não deve ser utilizada como mecanismo para suprimir direitos ou precarizar as relações de trabalho. Apesar de a Lei nº 13.467/2017 ter conferido uma disciplina mais específica ao teletrabalho, parte da doutrina aponta que ainda persiste uma lacuna quanto à regulamentação de temas relevantes, como horas extras, proteção à saúde, segurança e acidentes de trabalho no ambiente remoto (Reis e Meireles, 2020).

Em conclusão, a análise comparativa entre as legislações trabalhistas brasileira e espanhola evidencia avanços e desafios em ambos os ordenamentos no que tange ao teletrabalho. A legislação espanhola destaca-se por oferecer maior proteção ao trabalhador, especialmente ao assegurar formalização contratual detalhada, avaliação de riscos abrangente e o direito à desconexão digital, refletindo uma preocupação consistente com a saúde, segurança e equilíbrio entre vida profissional e pessoal do trabalhador.

Por outro lado, a legislação brasileira, embora apresente maior flexibilidade e autonomia negocial, ainda carece de regulamentação mais clara e específica em aspectos fundamentais, como responsabilidade do empregador na saúde e segurança do teletrabalhador, controle da jornada e direito à desconexão, o que gera insegurança jurídica e potencial precarização das relações de trabalho.

Assim, o aprimoramento da norma brasileira, inspirado em práticas consolidadas como as espanholas, pode contribuir para a construção de um regime de teletrabalho mais equilibrado, que proteja direitos essenciais sem comprometer a adaptabilidade e modernização das relações laborais.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a regulamentação do teletrabalho no Brasil e na Espanha, identificando seus avanços, desafios e lacunas sob uma perspectiva comparativa. Ao longo da pesquisa, foi possível constatar que o teletrabalho, embora não seja um fenômeno recente, ganhou maior relevância a partir da transformação digital e, sobretudo, com a aceleração imposta pela pandemia da Covid-19, que evidenciou tanto os benefícios quanto os desafios dessa modalidade de trabalho.

No contexto brasileiro, observa-se que a introdução do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), representou um avanço relevante ao conferir segurança jurídica às partes, mediante a inclusão dos artigos 75-A a 75-E. Contudo, apesar desse progresso, a legislação brasileira ainda se mostra limitada em diversos aspectos, especialmente no que se refere ao controle da jornada, ao direito à desconexão, à proteção da saúde mental, à segurança da informação e à responsabilidade pelo custeio das despesas operacionais decorrentes do trabalho remoto.

A flexibilidade normativa adotada no Brasil busca atender à diversidade e dinamicidade do mercado de trabalho, mas, por outro lado, deixa os trabalhadores mais expostos à insegurança jurídica e à precarização das relações laborais, na ausência de parâmetros claros e protetivos.

Por sua vez, a legislação espanhola, especialmente após a promulgação da Lei nº 10/2021, demonstra uma abordagem mais robusta e protetiva, priorizando a formalização contratual, a participação da negociação coletiva e a garantia de direitos fundamentais, como o direito à desconexão digital e a proteção da privacidade do trabalhador. A exigência de contratos escritos detalhados, a obrigatoriedade de avaliações de risco no ambiente de trabalho remoto e a previsão de mecanismos específicos de fiscalização e controle refletem uma preocupação mais acentuada com a proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador em regime de teletrabalho.

A análise comparativa evidencia que, enquanto a Espanha adota um modelo mais protetivo, com forte participação sindical e ênfase na negociação coletiva como instrumento de regulação das condições de trabalho remoto, o Brasil optou por um modelo mais flexível, centrado na autonomia das partes e na livre pactuação, mas

que, na prática, ainda carece de instrumentos normativos mais robustos para garantir uma efetiva proteção aos teletrabalhadores.

Diante desse cenário, conclui-se que o teletrabalho, apesar de consolidado como uma modalidade viável e estratégica nas relações de trabalho contemporâneas, ainda impõe desafios regulatórios significativos, sobretudo no que se refere à delimitação das responsabilidades do empregador, à proteção da saúde e da segurança no trabalho remoto, à compensação de despesas e à garantia do direito à desconexão.

Portanto, torna-se evidente a necessidade de aprimoramento da legislação brasileira, de modo a incorporar boas práticas observadas no modelo espanhol, sem, contudo, desconsiderar as peculiaridades do mercado de trabalho nacional. A adoção de parâmetros mais claros sobre jornada, desconexão digital, deveres relacionados à ergonomia, proteção de dados e ressarcimento de custos é fundamental para que o teletrabalho se desenvolva de forma equilibrada, protegendo tanto os interesses dos empregadores quanto os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em síntese, a construção de um regime jurídico mais justo, seguro e equilibrado para o teletrabalho no Brasil deve estar pautada não apenas na flexibilidade necessária às dinâmicas produtivas atuais, mas também no fortalecimento dos mecanismos de proteção social, na promoção da dignidade do trabalhador e na efetivação dos direitos fundamentais no contexto da nova economia digital. Esse é, sem dúvida, um dos grandes desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho e para os operadores jurídicos que atuam na defesa dos direitos sociais em tempos de transformação tecnológica acelerada.

5. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. El País, São Paulo, 9 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>.

Acesso em: 11 mar. 2025.

ANGHEL, B.; COZZOLINO, M.; LACUESTA, A. El teletrabajo en España durante la pandemia: una revisión de su evolución, ventajas e inconvenientes. Boletín Económico del Banco de España, n. 2, p. 1–20, 2020. Disponível em: <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12886>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BARROSO, Fábio Túlio. O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei nº 12.551/2011: novos elementos caracterizadores do direito extraordinário do trabalho. Revista Fórum Trabalhista = RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, p. 83–101, set./out. 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/194527>. Acesso em: 12 abr. 2025.

BATALHA, Elton Duarte. Teletrabalho: a Reforma Trabalhista Brasileira e a experiência estrangeira. In: MANNRICH, Nelson (org.). Reforma trabalhista: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2018. Acesso em: 23 mar. 2025.

BELZUNEGUI ERASO, Ángel. Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. Revista Internacional de Organizações (RIO), n. 1, p. 129-148, dez. 2008. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185754>. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 27 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 16 abr. 2010.

BRASIL. Projeto de Lei n.º 4.044, de 2020. Altera a CLT para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br>. Acesso em: 24 abr. 2025.

CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paoleli. Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. Revista da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, v. 4, n. 7/8, p. 391–419, jan./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2022.183>. Acesso em: 9 mai. 2025.

CARVALHO, Jânio Potengi Cirqueira de; SILVA, Jefferson Franco. O teletrabalho e o direito à desconexão: desafios jurídicos e implicações para a saúde do trabalhador no Brasil. *Cognitio Juris: Revista de Direito e Inovação*, v. 15, n. 58, 6 jun. 2025. Disponível em: <https://peri.unb.br/index.php/cognitiojuris/issue/view/8890>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Saúde e segurança do teletrabalhador. 2019. 274 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-150107/publico/9740746_Dissertacao_Original.pdf. Acesso em: 12 fev. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho. Brasília: CNI, 2020. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CONFEDERACION SINDICAL COMISIONES OBRERAS. Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva. Madrid: Comisiones Obreras, jul. 2020. Disponível em: <https://www.ccoo.es/98924f6342dd4089217c2b8898065def000001.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2025.

CREMADES CHUECA, Oriol. Teletrabajo asalariado no regular y compensación de gastos: una propuesta interpretativa y aplicativa integradora de su régimen jurídico. *IUSLabor*, n. 2, p. 151–189, 2022. DOI: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i02.05>. Acesso em: 10 mai. 2025.

CREMADES CHUECA, Oriol. Una breve valoración crítica sobre la aprobación de la nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia: ineficiencia y casi indiferencia. 2021. Disponível em: <https://oriolcremades.com/valoracion-critica-ley-10-2021-de-9-de-julio-de-trabajo-a-distancia/>. Acesso em: 9 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://www.ltr.com.br/loja/folheie/5948.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2025.

DOMINGUES, João Vitor Faria. Direito à desconexão do trabalho no Brasil: análise do Projeto de Lei nº 4044/2020 em comparação com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana. 2021. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3592>. Acesso em: 4 mar. 2025.

DOMÍNGUEZ ARIAS, Ángel. Ensayo sobre la Ley de Trabajo a Distancia. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, n. 37, p. 807–838, 2021. Disponível em: <https://revistas.unex.es/index.php/AFD/article/view/3664>. Acesso em: 24 mai. 2025.

DUARTE, Felipe Bernardo. Teletrabalho no Brasil: análise crítica sobre a evolução legislativa e os desafios contemporâneos. São Paulo: Saraiva Jur., 2021. Acesso em: 28 fev. 2025.

ESPANHA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 10 jul. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>.

ESPANHA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, n. 294, p. 119788-119857, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2025.

ESPANHA. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>. Acesso em: 30 mar. 2025.

EUROPA. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. 2002. Disponível em: https://www.suseso.cl/606/articles-608406_doc_tec_08b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2025.

FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén. El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, v. 9, n. 1, p. 1–30, ene./mar. 2021. ADAPT University Press. Disponível em: <https://www.adapt.it/revista-9-1/>. Acesso em: 17 jun. 2025.

FERNANDEZ PROL, Francisca. El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio. Ius et Praxis, v. 27, n. 3, p. 179-197, dic. 2021. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-00122021000300179>. Acesso em: 20 mai. 2025.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil. Revista RJLB, ano 2, n. 2, p. 365–396, 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 1 abr. 2025.

FONTENELE, Lincoln Simões. As novas regras sobre o teletrabalho e o princípio da proteção trabalhista: novo paradigma em construção. Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre, v. 4, n. 7-8, p. 149-173, jan./dez. 2022. Acesso em: 6 abr. 2025.

FRANÇA, Maira Nani; RUIZ, Angélica Aparecida Parreira Lemos; GROSSI, Angela Maria. Teletrabalho: contexto, reflexões e perspectivas. In: CONFERÊNCIA BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO / MÍDIA CIDADÃ, 15., 2021, São Paulo. Anais eletrônicos. São Paulo: ABPCom, 2021. Disponível em: [http://abrapcorp2.org.br/site/manager/arg/\(cod2_22815\)BrunoCarramenha_GT1_Abrapcorp2019.pdf](http://abrapcorp2.org.br/site/manager/arg/(cod2_22815)BrunoCarramenha_GT1_Abrapcorp2019.pdf). Acesso em: 2 fev. 2025.

GAURIAU, Rosane. Desmaterialização das relações de trabalho: continuidade e ruptura. Revista TST, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 91–102, jan.–mar. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185754/2021_gauriau_rosane_desmaterializacao_relacoes.pdf. Acesso em: 5 abr. 2025.

GEHELEN, Maristela Heinen; KOHLER, Vinicius William. Teletrabalho e os direitos do trabalhador. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 12, n. 2, p. 251-275, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/RBPP/article/view/1913>. Acesso em: 27 mai. 2025.

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. In: Carta de Conjuntura, n. 47, 2º trim. 2020. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 29 mai. 2025.

JAMBEIRO, Rebeca Silva. O direito à desconexão como instituto fundamental de proteção no teletrabalho. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Salvador, v. 7, n. 2, p. 10-34, 2022. Disponível em: <https://seer.bce.unb.br/index.php/dfrse/article/view/32474>. Acesso em: 20 abr. 2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/40272760/Direito_do_Trabalho_9a_ed_2019_JORGE_NETO_Francisco_Ferreira_CAVALCANTE_Jouberto_de_Quadros. Acesso em: 23 mar. 2025.

KROST, Oscar; TRINDADE, Rodrigo. Teletrabalho na Espanha: redescobrimos a América. Revista Trabalhista, 27 jul. 2021. Disponível em: <https://revisaotrabalhista.net.br/2021/07/27/teletrabalho-na-espanha-redescobrimos-a-america/>. Acesso em: 4 mai. 2025.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho. 2007. 130 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/handle/11338/245>. Acesso em: 17 fev. 2025.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 4, n. 1, p. 111-126, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://revista.unitoledo.br/index.php/juris/article/view/318>. Acesso em: 21 fev. 2025.

LÓPEZ VARA, María. Teletrabajo y tiempo de trabajo. 2021. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Grado en Derecho) – Universidad de Valladolid, Valladolid, 2021. Disponível em: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/47337>. Acesso em: 8 abr. 2025.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur., 2019. Acesso em: 30 mai. 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, Brasília, DF, v. 91, n. 1, p. 149–163, jan./mar. 2025. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v91i1.136>. Acesso em: 18 abr. 2025.

MATEOS GONZÁLES, M. El teletrabajo en España: sus cifras, la Ley 10/2021 y su regulación convencional. 2022. Trabalho de Conclusão de Mestrado – Universidad Internacional de Andalucía, Espanha, 2022. Disponível em: https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6549/1208_Gonzalez.pdf?sequence=1. Acesso em: 11 fev. 2025.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 36–45, set./out. 2017. Acesso em: 26 abr. 2025.

MORO CORDERO, M. Ascensión. Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n. esp. 4, p. 76–91, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7913750>. Acesso em: 29 mai. 2025.

OLIVEIRA, Caroline Gomes de; MAIERON, Alexandra Johann. A regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista e seu reflexo no cenário de pandemia da COVID-19. Revista de Direito Dom Alberto, v. 7, n. 14, p. 1-17, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://revista.domalberto.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/241>. Acesso em: 13 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 e além: um guia prático. Genebra: OIT, 2021. Acesso em: 6 fev. 2025.

OURO, M. O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol. Revista Jurídica Portucalense, Porto, n. 31, p. 197–217, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>. Acesso em: 8 mar. 2025.

PORTUGAL. Lei nº 36/2011, de 10 de outubro. Regula os mecanismos de proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de contrato de trabalho em funções públicas. Diário da República, Lisboa, 1ª série, nº 196, 10 out. 2011. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/36-2011-160792>. Acesso em: 22 mar. 2025.

PASTORE, José. Lar, doce escritório. Jornal da Tarde, São Paulo, 1 jul. 1998. Disponível em: https://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac_031.htm. Acesso em: 19 abr. 2025.

PASTOR MARTÍNEZ, Alberto. La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia y del teletrabajo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, v. 9, n. 1, p. 475–497, jan.–mar. 2021. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/961/1182. Acesso em: 18 abr. 2025.

PÉREZ PAZ, María; SÁNCHEZ, Ana María; LUIS CARNICER, María Pilar. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers

according to company's operations strategy. *New Technology, Work and Employment*, v. 22, n. 3, p. 208–233, 2007. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-005X.2007.00196.x>. Acesso em: 9 fev. 2025.

PÉREZ GÁZQUEZ, Isabel María. Teletrabajo y derechos relacionados con el uso de los medios digitales: derecho a la intimidad y a la protección de datos y derecho a la desconexión digital. *European Public & Social Innovation Review*, v. 9, p. 1–16, 2024. DOI: <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-702>. Disponível em: <https://epsir.net/index.php/epsir/article/download/702/290/4617>. Acesso em: 5 abr. 2025.

RANGEL, Caio. As leis nº 13.467/2017 e 14.442/2022: as inovações do teletrabalho. Migalhas, São Paulo, 14 mar. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/391096/as-leis-n-13-467-2017-e-14-442-2022-a-s-inovacoes-do-teletrabalho>. Acesso em: 1 jun. 2025.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. A flexibilização como estratégia de dominação do teletrabalho. *RJLB – Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Salvador, ano 6, n. 6, p. 127–154, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/6/2020_06_0127_0154.pdf. Acesso em: 24 jun. 2025.

RÓDRIGUEZ LÓPEZ, Marina. El teletrabajo en España. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Grado de Relaciones Laborales) – Facultad de Derecho, Universidad de las Illes Balears, 2022. Acesso em: 3 fev. 2025.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74935>. Acesso em: 26 mar. 2025.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; POLTRONIERI, Lucas Marreiro. A regulação do teletrabalho no direito brasileiro: panorama e considerações contemporâneas. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 17, n. 1, p. 1-26, 2022. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8490>. Acesso em: 8 mai. 2025.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; POLTRONIERI, Lucas Marreiro. A regulação do teletrabalho no direito brasileiro: reflexões contemporâneas e necessárias. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 18, n. 1, p. 230-247, 2023. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v18i1.8490>. Acesso em: 12 jun. 2025.

ROMERO BURILLO, Ana María. Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 9, p. 29–62, 2024. DOI: <https://doi.org/10.24310/rejlss9202420218>. Acesso em: 21 jun. 2025.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. O avanço do teletrabalho no Brasil. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2025.

SCHULTZ, Valéria Simas; STREIT, Rosalvo Ermes; BERNARDI, Ana Paula. O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários. Caderno CRH, Salvador, v. 37, e024047, p. 1–15, 2024. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.45864>. Acesso em: 29 abr. 2025.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. 1. ed., rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Acesso em: 2 jun. 2025.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213975/2018_almeida_almiro_teletrabalho_trabalho.pdf?isAllowed=y&sequence=1. Acesso em: 22 jun. 2025.

TAKANO, Caio César; LOPES, Gustavo Henrique; FONSECA, Mariana Moreira. Teletrabalho: aspectos jurídicos, tecnológicos e de saúde mental. Curitiba: Juruá, 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - RGPD). Jornal Oficial da União Europeia, L 119, p. 1-88, 4 maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. Acesso em: 10 fev. 2025.

VARGAS-LLAVE, Oscar et al. Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. (New Forms of Employment Series).