



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI  
CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO



**MARIA EDUARDA DE AQUINO SILVA**

**ANÁLISE PRÁTICA DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PÓS-  
REFORMA: APLICAÇÕES E IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS  
EVIDENCIADOS DURANTE A PANDEMIA**

**PARNAÍBA/PI  
2025**

**MARIA EDUARDA DE AQUINO SILVA**

**ANÁLISE PRÁTICA DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PÓS-  
REFORMA: APLICAÇÕES E IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS  
EVIDENCIADOS DURANTE A PANDEMIA**

Monografia submetida à Universidade Estadual do Piauí, campus de Parnaíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Roberto Cajuba da Costa Britto

**PARNAÍBA/PI**

**2025**

S586a Silva, Maria Eduarda de Aquino.

Análise prática da regulamentação do teletrabalho no pós-reforma: aplicações e impactos positivos e negativos evidenciados durante a pandemia / Maria Eduarda de Aquino Silva. - 2025.

50 f.

Monografia (graduação) - Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Bacharelado em Direito, Campus Prof. Alexandre Alves de Oliveira, Parnaíba-PI, 2025.

"Orientador: Prof. Me. Roberto Cajuba da Costa Britto".

1. Teletrabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Pandemia. 4. Direito do Trabalho. 5. Jurisprudência. I. Britto, Roberto Cajuba da Costa . II. Título.

CDD 344.013

**MARIA EDUARDA DE AQUINO SILVA**

**ANÁLISE PRÁTICA DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PÓS-  
REFORMA: APLICAÇÕES E IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS  
EVIDENCIADOS DURANTE A PANDEMIA**

Data de aprovação\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nota\_\_\_\_\_

**Banca Examinadora**

---

**Prof. MSc. Roberto Cajuba da Costa Britto  
Universidade Estadual do Piauí  
Presidente da Banca**

---

**Profa. Dra. Auricelia do Nascimento Melo  
Universidade Estadual do Piauí  
1ºExaminador**

---

**Prof. Esp. Giuliano Campos Pereira  
Membro externo  
2ºExaminador**

Dedico a todos que ficaram ao meu lado  
quando mais precisei.

Palavras são, na minha nada humilde opinião, nossa inesgotável fonte de magia, capazes de causar grandes sofrimentos e também remediá-los.

Relíquias da Morte (J.K. Rowling)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pela infinita misericórdia e bondade para comigo, em especial nesse processo tão árduo.

Agradeço também a minha família que sempre esteve ao meu lado para me acalantar quando necessário.

Agradeço aos meus amigos que me incentivaram a terminar o que comecei.

Agradeço a todos os meus professores que me auxiliaram nessa jornada e, especialmente ao meu orientador, pela paciência que teve comigo e pelos conselhos valiosos que recebi.

E a mim mesma por não ter desistido.

## RESUMO

O presente trabalho analisa os impactos jurídicos e sociais do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas transformações após a Reforma Trabalhista de 2017 e a pandemia da Covid-19. Embora o teletrabalho esteja previsto na CLT, sua aplicação ainda é recente, gerando lacunas normativas e incertezas para empregadores e empregados. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, análise documental e levantamento jurisprudencial em Tribunais Regionais do Trabalho de diferentes regiões. Os dados indicam que, apesar da expansão do teletrabalho, há baixa judicialização em regiões menos urbanizadas, como o TRT da 22ª Região, e maior volume de decisões em áreas como São Paulo. Os principais temas discutidos envolvem adicionais de insalubridade e periculosidade, infraestrutura, controle de jornada e direito à desconexão. As decisões mostram interpretações divergentes sobre deveres e direitos no regime remoto, destacando a necessidade de maior uniformização e atualização legislativa. Conclui-se que, para consolidar o teletrabalho como uma prática justa e segura, é fundamental que a legislação evolua conforme a realidade do trabalho moderno, garantindo proteção jurídica às partes envolvidas.

**Palavras-chaves:** teletrabalho; reforma trabalhista; jurisprudência; pandemia; direito do trabalho.

## ABSTRACT

This paper analyzes the legal and social impacts of telework in Brazil, with an emphasis on the transformations following the 2017 Labor Reform and the COVID-19 pandemic. Although telework is provided for in the CLT, its application is still recent, generating regulatory gaps and uncertainties for employers and employees. The research adopts a qualitative approach, with a bibliographic review, document analysis, and case law survey in Regional Labor Courts in different regions. The data indicate that, despite the expansion of telework, there is low judicialization in less urbanized regions, such as the TRT of the 22nd Region, and a higher volume of decisions in areas such as São Paulo. The main topics discussed involve additional payments for unhealthy and dangerous conditions, infrastructure, workday control, and the right to disconnect. The decisions show divergent interpretations of duties and rights in the remote regime, highlighting the need for greater standardization and legislative updating. It is concluded that, in order to consolidate teleworking as a fair and safe practice, it is essential that legislation evolves in line with the reality of modern work, guaranteeing legal protection to the parties involved.

**Keywords:** teleworking; labor reform; case law; pandemic; labor law.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>1. O TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES: DO MODELO TRADICIONAL AO TELETRABALHO NO BRASIL</b> .....	10
1.1 Evolução histórica do trabalho.....	10
1.2 Conceito do teletrabalho.....	15
1.3 Surgimento do teletrabalho no Brasil.....	18
<b>2. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL</b> .....	22
2.1 A inclusão do teletrabalho na Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).....	22
2.2 Alterações legais durante a pandemia.....	25
2.3 Principais dispositivos legais aplicáveis ao teletrabalho.....	30
<b>3. EFEITOS PERCEBIDOS ANTES E DEPOIS DA PANDEMIA</b> .....	34
3.1 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho.....	34
3.2 Análise Jurisprudencial.....	37
3.3 Possíveis evoluções legislativas e novos desafios regulatórios.....	42
<b>CONCLUSÃO</b> .....	44
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	45

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma realidade consolidada e, portanto, algumas legislações foram criadas com o intuito de minimizar os riscos inerentes à modalidade e implantá-la da forma mais eficaz possível.

Com isso o presente trabalho tem por objetivo analisar os efeitos da legislação trabalhista, mormente após a edição da Lei nº 13.467 de 2017, verificando os impactos da aplicação da modalidade de teletrabalho nas relações de trabalho, sobretudo no período pós-pandêmico. Os objetivos específicos são: analisar a implantação do regime de teletrabalho no Brasil, considerando seu histórico recente no país e o impacto da escassa legislação nas relações de trabalho decorrentes do período pandêmico; revelar os efeitos positivos e negativos da regulamentação dessa modalidade de trabalho, definitivamente adotada pelo texto reformador, no âmbito da saúde e segurança do trabalho; verificar a real aplicação da legislação acerca do teletrabalho na prática e os desdobramentos jurisprudenciais, com ênfase nos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho, para fins de verificação da real necessidade da tendência de crescimento dessa modalidade de trabalho; e analisar as propostas legislativas que pretendem pormenorizar a modalidade do teletrabalho nas relações de emprego.

Assim, a pesquisa se justifica pela necessidade de verificar a aplicação prática da regulamentação do teletrabalho, considerando o conhecimento empírico acumulado e a maneira como essa adaptação tem sido implementada, além de compreender a importância dessa modalidade para o mercado de trabalho brasileiro.

Quanto à metodologia adotada, optou-se pelo método qualitativo e dialético, com a exposição de entendimentos de diversos autores e pesquisadores da área, de modo a fomentar a pesquisa com o maior número de dados possível. Também foi utilizada, embora em menor escala, o método quantitativo na seara da pesquisa jurisprudencial. E, por fim, o presente trabalho valeu-se de uma pesquisa bibliográfica, e para tanto, foram utilizadas fontes tais como doutrina, legislações diversas e a jurisprudência ora mencionada.

O primeiro capítulo aborda a evolução histórica do conceito de trabalho, desde sua origem como castigo e atividade depreciada nas sociedades antigas até sua valorização moderna como fonte de dignidade, identidade social e inclusão cidadã. São analisadas influências religiosas, filosóficas e econômicas que moldaram esse

percurso, com destaque para o papel da ética protestante, do Iluminismo e da Revolução Industrial. O texto ainda contextualiza o surgimento e desenvolvimento do teletrabalho no mundo, especialmente a partir dos anos 1990, com o avanço da tecnologia e, mais recentemente, com a pandemia de COVID-19, que impulsionou sua massificação e regulamentação.

No segundo capítulo, o foco recai sobre o marco legal do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela Lei nº 14.442/2022. São expostos os principais dispositivos normativos que tratam do tema, bem como leis complementares, normas constitucionais, técnicas e tratados internacionais que também se aplicam à modalidade. O capítulo destaca a busca por segurança jurídica, a flexibilização das regras e os desafios decorrentes da proteção do trabalhador em ambiente remoto, especialmente no que se refere à jornada, infraestrutura, acessibilidade e proteção de dados.

Por fim, no terceiro capítulo, a análise se volta aos efeitos percebidos antes e depois da pandemia, momento em que o teletrabalho se consolidou como alternativa viável e, em muitos casos, necessária à manutenção das atividades laborais. A partir de dados estatísticos e levantamentos doutrinários, são examinadas as transformações concretas provocadas pela adoção dessa modalidade, tanto do ponto de vista organizacional quanto das repercussões sobre a vida dos trabalhadores. Com base em pesquisas recentes, o capítulo ainda evidencia a mudança de percepção sobre o teletrabalho no cenário pós-pandêmico, revelando tanto os benefícios que favoreceram sua continuidade, quanto as limitações estruturais e jurídicas que ainda exigem enfrentamento normativo. Trata-se, portanto, de uma abordagem crítica sobre os impactos e desdobramentos concretos da expansão do trabalho remoto, com especial atenção às implicações para o futuro das relações de trabalho no Brasil.

## 1 O TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES: DO MODELO TRADICIONAL AO TELETRABALHO NO BRASIL

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações impulsionadas pelos avanços tecnológicos, pelas novas dinâmicas organizacionais e, mais recentemente, pelas contingências impostas pela pandemia da COVID-19. O que antes se restringia ao espaço físico das empresas passou a migrar para formatos mais flexíveis e descentralizados, como o teletrabalho, modalidade que, embora concebida teoricamente ainda na década de 1970, somente ganhou contornos normativos e reconhecimento institucional no Brasil a partir dos anos 2010. A evolução dessa forma de labor, inicialmente compreendida como exceção, tornou-se alternativa viável e, em muitos casos, preferencial para empresas e trabalhadores, especialmente em contextos de emergência sanitária.

Este capítulo busca traçar uma linha evolutiva entre o modelo tradicional de trabalho e o surgimento e consolidação do teletrabalho no cenário jurídico e social brasileiro, analisando seus marcos regulatórios, suas repercussões práticas e os desafios enfrentados na construção de um regime equilibrado entre flexibilidade e proteção. Ao fazer isso, observa-se como a relação entre tempo, espaço e subordinação no contrato de trabalho foi profundamente ressignificada, exigindo nova leitura das categorias clássicas do Direito do Trabalho.

### 1.1 Evolução histórica do trabalho

Segundo a narrativa bíblica presente no livro de Gênesis, capítulo 3, versículo 19, lê-se: *“No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás.”* Esta passagem, que integra o contexto do chamado “pecado original”, descreve a sentença imposta por Deus à humanidade após a transgressão de Adão. A partir desse momento, o homem é privado do direito de usufruir da terra de maneira espontânea, sem esforço, sendo compelido à labuta diária como condição para garantir a própria subsistência. Assim, o trabalho, no horizonte judaico-cristão, inaugura-se como penalidade, como uma resposta divina à desobediência, instituindo um vínculo entre a sobrevivência e o esforço físico.

Não obstante essa origem punitiva, ao longo dos séculos, a concepção de trabalho sofreu uma complexa transformação semântica e ideológica. O que inicialmente se associava à dor, ao castigo e à degradação passou gradualmente a ser interpretado como uma expressão de honra, virtude, disciplina, realização pessoal e até caminho de salvação espiritual e progresso material, valores que se consolidaram de forma significativa no pensamento ocidental. A máxima de que “o trabalho significa o homem” tornou-se quase um dogma civilizatório, sustentado por diversas tradições culturais, filosóficas e religiosas. Entretanto, essa associação entre trabalho e dignidade não é natural nem universal, mas fruto de um processo histórico extenso e multifacetado, marcado por rupturas e reinterpretações que refletem transformações sociais, políticas e econômicas.

Durante a Antiguidade Clássica, por exemplo, o trabalho, sobretudo o manual, era desvalorizado e frequentemente vinculado à condição servil. Na Grécia, os cidadãos livres, em especial os filósofos, retóricos e políticos, não se dedicavam ao labor físico, considerado indigno. Aristóteles, em sua obra *A Política* (1985), afirmava que:

(...) quem pode usar o seu espírito para prever é naturalmente um comandante e naturalmente um senhor, e quem pode usar o seu corpo para prover é comandado e naturalmente escravo; o senhor e o escravo têm, portanto, os mesmos interesses. (...) É um escravo por natureza quem é susceptível de pertencer a outrem (e por isto é de outrem), e participa da razão somente até o ponto de apreender esta participação, mas não a usa além deste ponto. (p. 20 e 25)

Ou seja, ele considerava que aqueles que se ocupavam com os trabalhos do corpo não tinham tempo nem disposição para a vida pública, o que os tornava impróprios para o exercício pleno da cidadania. O trabalho, assim, situava-se nas margens da pólis, atribuído a escravizados, estrangeiros e mulheres, figuras que não integravam plenamente a comunidade política.

A própria etimologia do termo “trabalho” evidencia essa concepção negativa. A palavra deriva do latim *tripalium*, nome de um instrumento de tortura composto por três estacas de madeira utilizado para punir escravos e criminosos (BARROS, 2016). Posteriormente, o vocábulo passou a designar qualquer esforço penoso, físico ou mental, revelando a permanência de sua associação com sofrimento e coerção. Observa-se que a transição de *tripalium* para “trabalho” guarda consigo a marca

indelével da dor, da submissão e da violência, o que ajuda a compreender por que, historicamente, o trabalho foi uma atribuição relegada às classes subalternas.

Durante a Idade Média, essa estrutura simbólica e social manteve-se relativamente intacta. No sistema feudal, o trabalho estava fundamentalmente associado à servidão e à vassalagem. Os camponeses e servos, presos à terra, eram obrigados a produzir sob o domínio dos senhores feudais. A nobreza, por sua vez, vivia do usufruto do trabalho alheio e da herança da linhagem, e ao clero cabia a função espiritual e moral. A honra não residia no esforço, mas na casta, no sangue e nos títulos, concepção essa reforçada inclusive por pensadores como Thomas Hobbes, em *Do Cidadão* (2002), cuja defesa da ordem monárquica pressupunha uma hierarquia rígida e natural entre governantes e governados.

No entanto, a visão acerca do trabalho começa a tomar novas feições, passando a ser interpretado como virtude e instrumento de elevação moral, entre os séculos XVI e XVIII, com as transformações sociais, econômicas e religiosas ocorridas nesse período.

Um dos marcos centrais para essa inflexão no entendimento do trabalho encontra-se na Reforma Protestante, em especial, a vertente calvinista que desempenhou papel decisivo na configuração de uma nova ética laboral. Max Weber, em sua obra seminal *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* (2004), critica que, no seio da doutrina calvinista, a dedicação ao trabalho e o êxito econômico individual passaram a ser interpretados, erroneamente, como indícios da predestinação divina, ou seja, como sinais de que o indivíduo estaria entre os eleitos por Deus. Essa perspectiva operou uma mudança profunda na mentalidade ocidental, estabelecendo uma ponte entre espiritualidade e produtividade, de modo que o labor disciplinado, metódico e contínuo era visto como forma de glorificar o Criador, o que, segundo Weber, forneceu as bases culturais e subjetivas necessárias à consolidação do capitalismo moderno. O trabalho, assim, passou a ser compreendido não apenas como meio de subsistência, mas como vocação, imprimindo sentido existencial à ação cotidiana.

Simultaneamente, a ascensão da burguesia enquanto nova classe dirigente no contexto europeu proporcionou a emergência de uma concepção de trabalho intrinsecamente relacionada à autonomia, à inovação e ao acúmulo de capital. Para além da nobreza de berço, os indivíduos passaram a vislumbrar no trabalho uma via legítima de reconhecimento e ascensão social, de modo que o mérito e o esforço

pessoal substituía, paulatinamente, os critérios tradicionais de linhagem e título. Desse modo, o trabalho foi revestido de um novo estatuto simbólico: tornava-se expressão da identidade individual e da possibilidade de autorrealização.

Ainda nesse contexto, o Iluminismo exerceu papel notável ao reforçar e aprofundar a valorização do trabalho, agora associado à razão, à autonomia e ao progresso. Filósofos iluministas como John Locke, por exemplo, destacavam o valor transformador da ação humana fundamentada no conhecimento. Vivian Filho (2019, p. 7) citando Locke:

(...) não posso saber mais pelo entendimento de outro homem do que posso ver pelos olhos de outro homem. Tanto quanto sei, este tanto de verdade é o que tenho; (...) o que quer que outro homem tenha, está em sua posse, não pertence a mim, nem pode ser comunicado para mim senão fazendo com que eu conheça da mesma forma; é um tesouro que não pode ser emprestado ou transferido.”

Portanto, o filósofo propõe uma visão ideal de equilíbrio entre trabalho físico e intelectual, considerando ambos essenciais para o pleno desenvolvimento humano, acreditando que todos deveriam trabalhar com o corpo e com a mente, rejeitando a ociosidade, visto que “o meio de apropriação por excelência é o trabalho” (p.7). Essa concepção afastava o sujeito da atitude contemplativa que prevalecera entre os clássicos e o situava como agente ativo de transformação social e material, utilizando-se da ciência, da técnica e, sobretudo, do trabalho como instrumento de realização e liberdade.

Por fim, a Revolução Industrial representa o ponto culminante desse processo histórico de revalorização do trabalho, uma vez que, com a introdução das máquinas, a intensificação da divisão técnica do trabalho e a crescente urbanização das populações, instaurou-se uma nova lógica produtiva, marcada por padronização de tarefas e controle do tempo. O trabalhador, agora inserido em uma engrenagem fabril, tornou-se agente central da economia moderna, ainda que sob condições frequentemente degradantes.

A concepção do trabalho como um direito fundamental, e não apenas como um dever imposto pela necessidade econômica ou pela moral produtivista, encontra sua formulação mais consolidada apenas a partir do século XX, sobretudo após os desdobramentos das duas Guerras Mundiais, o fortalecimento dos movimentos operários organizados e a expansão de ideais socialistas que tensionavam a estrutura

capitalista clássica. Ainda que anteriormente já houvesse reivindicações em torno da proteção ao trabalhador, foi somente nesse período que tais pleitos começaram a ganhar densidade jurídica e reconhecimento institucional em escala internacional. O marco histórico mais significativo e inaugural nesse sentido foi a promulgação da Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919 (CURY, 1998), sendo a primeira constituição de um Estado moderno a reconhecer, de forma explícita, os chamados direitos sociais, entre eles o direito ao trabalho, à proteção do trabalhador contra os riscos inerentes à sua atividade, e à seguridade social como instrumento de justiça distributiva. Inspirada por ideais democráticos e por uma perspectiva de reestruturação social após as repercussões da Primeira Guerra Mundial, a Carta de Weimar introduziu uma inflexão normativa que viria a influenciar, decisivamente, os textos constitucionais de diversos países nas décadas seguintes. Logo, essa nova geração de direitos ditos “sociais” representava um avanço civilizatório no campo jurídico, uma vez que ampliava o escopo da cidadania para além da dimensão liberal, incorporando obrigações positivas por parte do Estado na garantia da dignidade humana.

Esse movimento foi posteriormente reforçado em 1948, com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), pela recém-criada Organização das Nações Unidas (ONU) com a inserção do seguinte artigo:

#### Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração eqüitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Desta forma, é possível averiguar a intenção na DUDH da proteção não só do trabalho, mas também da figura do trabalhador, visto que, a partir de então, o trabalho deixa de ser apenas uma obrigação econômica, para assumir uma noção de dignidade humana, sendo reconhecido como direito fundamental. A repercussão, inclusive, desses princípios nos ordenamentos jurídicos nacionais foi vasta. No Brasil, por exemplo, a Constituição Federal de 1988, também conhecida como "Constituição Cidadã", incorporou em seu texto um amplo rol de direitos sociais, nos quais os direitos

trabalhistas ocupam posição central. Em seu artigo 6º, o trabalho é reconhecido como direito social, ao lado da educação, da saúde, da moradia e da previdência social, reafirmando o compromisso do Estado com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Dessa forma, observa-se uma transição paradigmática: o trabalho deixa de ser compreendido unicamente como um dever funcional ou um instrumento de exploração e passa a figurar como um direito fundamental, intrinsecamente relacionado à dignidade da pessoa humana. Portanto, essa ressignificação do trabalho está vinculada à sua capacidade de conferir identidade social; em outros termos, o trabalho tornou-se elemento estruturante das relações sociais contemporâneas, sendo moralizado, regulamentado e institucionalizado como eixo de pertencimento à ordem democrática e como expressão concreta dos direitos humanos.

## 1.2 Conceito do teletrabalho

O conceito de teletrabalho, tal como é compreendido na atualidade, constitui uma construção relativamente recente no campo das relações laborais. Embora seu uso contemporâneo tenha ganhado maior delimitação conceitual apenas na última década, a gênese do termo remonta aos anos 1972, com as primeiras experiências práticas de reorganização da atividade laboral mediada pelas tecnologias de informação e comunicação (TICs).

A experiência inaugural mais frequentemente referida é a de Jack Nilles, ex-funcionário da NASA, que, ao propor o deslocamento das atividades de determinados trabalhadores para o ambiente doméstico, deu origem ao termo “*telecommuting*” (SAKUDA, 2005). Como destaca Souza (2005), a motivação inicial de Nilles foi a racionalização do tempo de deslocamento urbano, evitando congestionamentos e promovendo ganhos de produtividade. Essa experiência culminou na publicação, em 1974, da obra *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, em que o autor defende a viabilidade do trabalho remoto como alternativa econômica e operacional, abrindo caminho para a adoção desse modelo por outras organizações empresariais.

Embora os efeitos tenham sido considerados positivos à época, o teletrabalho somente começou a se popularizar no final da década de 1990, quando os avanços da informática e da internet passaram a viabilizar, em larga escala, a comunicação e a execução de tarefas profissionais à distância; e, nesse mesmo período, a

Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu formalmente, pela primeira vez, o teletrabalho como uma modalidade legítima de relação de emprego, em seu relatório *Conditions of Work Digest*.

Esse reconhecimento institucional, no entanto, adquire contornos mais concretos e normativos a partir da eclosão da pandemia da COVID-19, em 2020. A necessidade de isolamento social para contenção do contágio viral provocou uma rápida e massiva migração para o modelo de trabalho remoto em todo o mundo. Diante desse cenário, a OIT publicou o *Guia prático: teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19* (2020), no qual se propõe a oferecer diretrizes práticas e flexíveis para a implementação segura e eficiente do teletrabalho. O documento foi construído com base em experiências internacionais e comparações entre os diversos níveis de resposta estatal às exigências do momento. Como afirma o guia: “*O desafio que enfrentam os decisores políticos é o de encontrar forma de continuar a proteger as vidas e a saúde das pessoas sem causar danos irreversíveis na economia nesse processo*” (OIT, 2020, p. 6)

A proposta da OIT, portanto, não se limita ao enfrentamento emergencial da crise sanitária, mas oferece diretrizes que se aplicam tanto ao contexto excepcional da pandemia quanto à estruturação do teletrabalho como prática duradoura nas relações laborais, podendo ser utilizado inclusive em outras situações de emergência (como catástrofes ambientais ou conflitos armados), além de inspirar políticas públicas e empresariais permanentes.

Nesse contexto, observou-se que países com infraestrutura tecnológica mais robusta apresentaram adaptação mais orgânica ao regime remoto, contudo, a capacidade de adoção do teletrabalho não depende exclusivamente de fatores técnicos. Outros elementos, como a natureza da função exercida, o acesso a equipamentos, a disponibilidade de internet e as condições socioeconômicas do trabalhador, influenciaram diretamente na viabilidade da prática. Setores como o industrial e o agrícola, por exemplo, enfrentaram maiores dificuldades de adaptação, dada a natureza eminentemente presencial de suas atividades. Além disso, a precariedade material de grande parte da força de trabalho, especialmente nos países considerados “em desenvolvimento”, impôs barreiras significativas à universalização do teletrabalho.

Dentre os argumentos apresentados para a permanência do teletrabalho estava a problemática do retorno às atividades presenciais e a possibilidade de novos

surtos da doença, quando ainda não haviam sido produzidas as vacinas. Outrossim, um importante ponto é a proteção dos grupos vulneráveis, que deveriam ser o público-alvo dessa modalidade durante esse período.

Assim, entre as orientações da OIT, figura a recomendação de elaboração de planos individualizados de trabalho remoto, de modo a atender às necessidades específicas de cada trabalhador; enfatiza-se a importância da manutenção das equipes, mesmo que reduzidas e operando à distância, para evitar o isolamento e preservar o sentimento de pertencimento coletivo; e, ainda, sugere-se a criação de canais permanentes de ouvidoria e comunicação interna, por meio dos quais os trabalhadores possam reportar sobrecarga ou dificuldades técnicas, mantendo, ao mesmo tempo, a subordinação inerente à relação de emprego, mas com vistas à saúde e segurança no trabalho.

No Brasil, por outro lado, conforme Bezerra Leite (2023, p. 349), o teletrabalho se efetivou antes mesmo da pandemia, embora tenha sido impulsionada por ela, principalmente após a edição da Lei nº 13.467 de 2017, visto que a subordinação, ainda que tênue, estava presente, embora não houvesse uniformidade quanto a determinados direitos, tais como o de horas extras. Ademais, o teletrabalho era considerado 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” (art. 75-B), havendo algumas alterações em sua conceituação em 2022 após a conversão da medida provisória nº 1.108/2022 na lei nº 14.442/2022. Com essa mudança, a legislação brasileira passou a permitir que o trabalho fosse enquadrado como teletrabalho mesmo quando executado parcialmente nas dependências do empregador (de modo não preponderante), o que ampliou significativamente a aplicabilidade da modalidade.

Assim sendo, observa-se que o conceito de teletrabalho passou por diversas adições ao longo do tempo que reflete não apenas uma adaptação às novas tecnologias e às dinâmicas contemporâneas de produção, mas também uma resposta às crescentes demandas por maior autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Logo, tais mudanças remontam à noção de flexibilidade do modelo tradicional, uma vez que o trabalhador tem a possibilidade de não se fazer presente na sede da empresa ou outro local de trabalho, mas ainda assim, preservar as características intrínsecas do emprego previstas no art. 3º da CLT.

### 1.3 Surgimento do teletrabalho no Brasil

A experiência do teletrabalho no Brasil possui antecedentes que remontam à própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, que, desde sua origem, já previa, ainda que de forma superficial, a possibilidade de o trabalho ser executado fora do estabelecimento do empregador. O art. 6º da CLT, em sua redação original, afirmava não haver distinção jurídica entre o trabalho realizado na sede da empresa e aquele desenvolvido no domicílio do empregado, desde que presentes os requisitos legais da relação de emprego. Essa disposição jurídica antecipava, ainda que de modo implícito, uma das formas mais elementares do que hoje se convenciona chamar de *home office*, que, segundo o Dicionário de Cambridge, significa “escritório em casa”, tendo a mesma conotação em inglês com o uso do termo “*work from home*”, isto é, trabalho em domicílio. Segundo Leite (2023, p. 348):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Com isso, percebe-se que a própria ideia de espaço desenvolvida no Direito do Trabalho é modificada com a adoção desse novo regime, uma vez que o trabalho não ocorre em um espaço físico delineado, mas, sim, num espaço virtual.

A introdução prática do teletrabalho no Brasil, entretanto, desenvolveu-se de forma embrionária e informal, acompanhando as transformações no mundo do trabalho ocorridas em outros países. Parte disso se deve à popularização dessa espécie de trabalho advinda da década de 1970, nos Estados Unidos, mas a primeira manifestação oficial de atenção ao tema ocorreu somente na década de 1990, impulsionada pelo avanço da informática e da internet, e consolidada com a realização do Seminário Home Office – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio, em 1997, conforme registra Santos (2021).

Na mesma década foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), associação sem fins lucrativos de natureza civil que, posteriormente, elaborou uma cartilha orientando empresas e profissionais quanto à viabilidade da modalidade e à mitigação dos riscos ergonômicos, jurídicos e

organizacionais que a envolviam. A produção de conhecimento técnico e o intercâmbio internacional permitiram o amadurecimento da discussão sobre o tema, embora a legislação brasileira seguisse silenciosa quanto à sua regulamentação específica.

Segundo Estrada (2010, p.5):

As empresas que lidam com tecnologia e produção criativa são as mais abertas para esta modalidade. As multinacionais: Cisco, IBM e Ernest & Young, por exemplo, adotam o sistema e economizam em espaço, equipamentos e transporte. Seus colaboradores permanecem como funcionários contratados, mas como não precisam se deslocar diariamente ao escritório, economizam tempo, flexibilizam os horários, reduzem o nível de estresse e equilibram melhor o trabalho com a vida familiar e social. Em casa, o trabalhador produz até 30% mais que no ambiente corporativo. Além dos benefícios que isso traz para a empresa e para o funcionário, ainda diminui congestionamentos e ajuda o meio ambiente.

Desta forma, percebe-se que as vantagens do teletrabalho podem superar o próprio teor laboral e abranger questões ambientais, o que a nível mundial, seria benéfico, contudo, nem todo setor é passível de adaptação ao teletrabalho.

No campo legal, essa modalidade na sua forma mais polida, considerado como tal o trabalho à distância com o uso de meios informatizados, desnecessitando de um local (diferente do home office, que precisa ser em domicílio), só foi surgir em 2011 com a edição da lei nº 12.551, que alterou o art. 6º da CLT, ao ser mencionada a igualdade do trabalho realizado à distância (não somente em domicílio) aos demais tipos de trabalho, desde que mantidos os pressupostos da relação de emprego. Além disso, ainda que fosse discutível a extensão da subordinação do trabalhador nessas condições, o parágrafo único do referido dispositivo estabelece que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Com isso, consolidou-se a possibilidade de subordinação jurídica digital, ou seja, passou a ser legalmente reconhecido que o vínculo de emprego pode existir mesmo quando o trabalhador não se encontra fisicamente na empresa, desde que haja supervisão efetiva por meios digitais (e-mails, sistemas, softwares de monitoramento, login e logoff, e variados). Essa inovação representou importante avanço na proteção jurídica tanto do empregado, que pode comprovar o vínculo por meios digitais, quanto do empregador, que pode documentar o cumprimento

contratual e se defender em eventuais ações trabalhistas, especialmente numa seara tão pouco trabalhada legalmente à época.

Essa mudança legislativa foi o embrião da futura regulamentação mais robusta do teletrabalho, desenvolvida em razão do surgimento de lacunas no tocante a alguns direitos básicos laborais. Contudo, tais lacunas foram, em parte, supridas pela Reforma Trabalhista, com a edição da Lei nº 13.467/2017, que introduziu na CLT os artigos 75-A a 75-F, estabelecendo diretrizes específicas para o teletrabalho como regime jurídico próprio.

A lei mencionada deu início a uma nova era, em que o teletrabalho passou a ser regido pelas diretrizes nacionais e não somente com as regras internas de cada empresa. O reconhecimento do teletrabalho como modalidade formal e juridicamente distinta reforça a dupla natureza do Direito do Trabalho brasileiro, que se estrutura sobre a base do direito privado, mas que requer normas cogentes estatais diante da assimetria entre empregado e empregador. No tratamento de dados pessoais, por exemplo, tão necessariamente ligado à modalidade de trabalho em questão, também foi preciso editar uma lei para a efetiva proteção, qual seja, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). À vista disso, como bem define Coutinho (2022, p. 162-163):

A disciplina protetiva prescinde, de todo modo, de toda e qualquer normativa infraconstitucional. Fundamenta-se na teoria dos direitos fundamentais, eis que se consubstancia como expressão de tutela da vida privada. Desta forma, a presença de norma constitucional é, de per si, suficiente dada a sua efetividade para que se construa um arcabouço de proteção aplicável a todos os dados pessoais das pessoas singulares, incluídos os trabalhadores. (...) A particularidade dos contratos de trabalho, em que os trabalhadores se encontram em uma posição de vulnerabilidade por estarem despossuídos do poder, a ele se submetendo, o que caracteriza a condição de subordinação revela a necessidade de maior cuidado com o tratamento dos seus dados.

Assim, o trabalhador obteve do legislador uma maneira de se salvaguardar das eventuais cobranças excessivas, por exemplo, e o empregador adquiriu, de certa forma, segurança jurídica nos contratos de teletrabalho, tendo em vista a regulamentação estatal.

Contudo, essa experiência do teletrabalho não pôde ser observada de modo imparcial dada a urgência da pandemia causada pelo coronavírus que assolou o mundo em meados de 2019. A urgência sanitária impôs às empresas uma migração abrupta e forçada ao regime remoto, muitas vezes sem tempo hábil para adaptação jurídica ou tecnológica.

Com isso, muitas empresas precisaram se adaptar rapidamente e de forma quase irregular durante o isolamento, flexibilizando suas rotinas de trabalho, realizando trabalho remoto e *home office*, se adaptando da melhor forma, reduzindo despesas, adotando as medidas propostas e autorizadas pelo governo por legislação própria, para suspensão contratual, redução de carga-horária de trabalho, com vistas a manterem seus negócios, ao tempo que contribuíram para minimizar a disseminação da doença (CORREA; RIBEIRO, 2022).

Por conseguinte, muitas organizações mantiveram o regime de teletrabalho, total ou parcial, mesmo após o arrefecimento da crise sanitária. Consolidou-se, assim, um novo modelo de organização laboral, mais flexível, descentralizado e digitalizado, com potencial para ampliar a inclusão, promover a sustentabilidade e reconfigurar a cultura organizacional.

## 2 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Este capítulo pretende apresentar, de forma sistemática e crítica, a trajetória normativa do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, desde sua inclusão formal com a Reforma Trabalhista de 2017 até os avanços mais recentes motivados pelas consequências sociais e econômicas da pandemia da COVID-19. Parte-se do reconhecimento de que, embora o fenômeno do trabalho remoto já existisse na prática, sua regulamentação jurídica somente começou a se delinear com mais clareza a partir da promulgação da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A norma trouxe uma definição inédita para o teletrabalho, estabeleceu exigências contratuais específicas, diferenciou-o de modalidades semelhantes, e regulou aspectos como jornada, controle, infraestrutura e responsabilidades.

Além disso, a conjuntura pandêmica desencadeou a necessidade de intervenções legislativas emergenciais, com destaque para as Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020, bem como as MPs nº 1.108/2022 e nº 1.109/2022, posteriormente convertidas nas Leis nº 14.442/2022 e nº 14.437/2022. Tais normativas foram fundamentais para adaptar o teletrabalho à nova realidade social e econômica, permitindo, por exemplo, a flexibilização do regime híbrido, a exclusão da obrigatoriedade de preponderância do trabalho remoto, e a ampliação da aplicabilidade da modalidade a estagiários e aprendizes. Também se destaca a crescente preocupação com temas como saúde ocupacional, privacidade de dados (em especial à luz da LGPD) e proteção dos trabalhadores em condições de vulnerabilidade. Ao final, o capítulo reforça a importância de uma abordagem sistêmica e plural, que vá além da CLT e considere as normas constitucionais, internacionais, técnicas e infralegais na construção de um regime de teletrabalho mais justo e eficaz.

### 2.1 A inclusão do teletrabalho na Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

O teletrabalho foi formalmente regulamentado na legislação trabalhista brasileira em 2017, com a promulgação da Lei nº 13.467, que estabeleceu diretrizes específicas para a implementação desse regime. Observa-se que uma norma tão

recente precisou ser aplicada de forma emergencial apenas alguns anos depois, convertendo o cenário brasileiro em um verdadeiro laboratório de experimentação, embora a flexibilização das relações trabalhistas já tenha sido, por diversas vezes, considerada uma pauta constante em vários países, tal como a França, que em 2016 realizou duras alterações no direito do trabalho. Da análise comparativa, foi verificado que em ambos os casos a reforma realizada nesses países tiveram objetivos similares, tais como a mitigação da insegurança jurídica nos contratos, a redução da informalidade, com a criação de empregos oriundos da flexibilidade impulsionada pelo que é chamado atualmente de modernização das relações laborais, embora haja questionamentos acerca da efetividade de tais medidas. Outrossim, observa-se que as discussões sobre a flexibilidade no direito do trabalho no mundo todo vêm sendo acompanhadas de termos como “precarização” e “vulnerabilidade” (CARDOSO; AZAÏS, 2019), indicando uma tendência que vai de encontro à estimativa presumida.

Portanto, percebe-se que a reforma trabalhista foi um marco no direito brasileiro, levantando diversos questionamentos e o teletrabalho não fugiu à regra. A primeira caracterização oficial de teletrabalho o designava como aquele exercício de forma preponderante fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não constituíssem trabalho externo por natureza (art. 75-B, caput), como é o caso de alguns vendedores. Desse modo, houve a distinção oficial desse regime em relação a modalidades similares, como o trabalho em domicílio, dando maior segurança jurídica, e viabilizando adequações contratuais mais especificadas.

Além disso, mesmo que o empregado comparecesse às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, isso não descharacterizaria o regime de teletrabalho, desde que obedecesse a regra de ser, habitualmente, à distância.

A lei também estabeleceu que a descrição detalhada das atividades desenvolvidas pelo empregado precisava constar em contrato escrito, conforme o art. 75-C, permitindo que fosse assegurada a transparência nos contratos de teletrabalho, delimitando exatamente quais atividades deveriam ser realizadas, em obediência ao princípio do direito trabalhista da comutatividade que, segundo Azevedo (1997, p. 101) “é princípio essencial de Direito, porque exige a equivalência das prestações e o equilíbrio delas”, e desta forma “as partes devem saber, desde o início negocial, quais serão seus ganhos e suas perdas”. Portanto, tal dispositivo permitiu que o

teletrabalhador soubesse de forma discriminada a função realmente exercida por ele, no tocante à natureza das tarefas, às metas e até mesmo à forma de controle utilizada.

Ademais, poderia ser feita a alteração de regimes, desde que isso fosse devidamente registrado em aditivo contratual, mas com uma mudança direta dependendo do tipo de alteração: de presencial para teletrabalho, deveria haver o mútuo acordo entre as partes, mas se fosse o contrário, o acordo era dispensado, bastando que o empregador realizasse a determinação e garantisse o prazo de transição mínimo de quinze dias, reforçando seu poder diretivo que, segundo Nascimento e Nascimento (2020, p. 521), “é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

Outra questão levantada foi a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do serviço, cuja menção se limitou à previsão em um contrato escrito, inclusive acerca da possibilidade de reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado (art. 75-D). Ressalta-se que quaisquer utilidades fornecidas pelo empregador nesse sentido não integrariam a remuneração do empregado. Se por um lado, tal dispositivo evita a interpretação de adição dessa utilidade como salário in natura, por outro permite a interpretação de que o empregador pode não se responsabilizar pelos custos da infraestrutura do teletrabalho, bastando que isso seja formalizado por meio de um contrato escrito. Verifica-se que o legislador não utilizou sequer a normativa coletiva, deixando a cargo das partes da relação laboral a pactuação sobre esse aspecto tão importante e que atua diretamente nesta modalidade.

Outrossim, o art. 75-E admitia que o empregador apenas instruísse os empregados quanto às precauções que deveriam tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Essas orientações deveriam ser informadas de maneira expressa e ostensiva, sendo necessário que o empregado assinasse termo de responsabilidade para fins de se comprometer a seguir tais instruções. Assim, o empregador poderia minimizar a extensão da sua responsabilidade, uma vez que ficaria parcialmente salvaguardado, ainda que em tese, pelo documento assinado pelo empregado de que seguiria as instruções repassadas. Por outro lado, para o empregado, ficaria mais custoso comprovar um acidente de trabalho.

Outrossim, é necessário mencionar que o inciso III do art. 62 foi adicionado pelo texto reformador a fim de, contra o que se delineava na legislação acerca do tema, o teletrabalhador não tivesse sujeito à jornada de trabalho. Isso porque, em tese, o art. 6º e o parágrafo único respectivo, criados em 2011, igualavam o trabalho realizado à distância ao trabalho realizado na sede da empresa e, diante da ausência legal sobre teletrabalho, até então, a visão ideal, segundo o princípio da proteção ao trabalhador, verificada no art. 9º da CLT, seria de que tais trabalhadores estariam também sujeitos à jornada de trabalho e, consequentemente, teriam direito às horas extras e banco de horas, por exemplo. Contudo, a redação trazida pelo texto reformador, na caracterização específica do teletrabalho, veio em sentido contrário.

Por fim, importante destacar que acordo ou convenção coletiva sempre prevalecerão sobre a lei quando dispuserem sobre teletrabalho, conforme o art. 611-A, VIII, da CLT. Embora a discussão sobre o tema seja uma maneira de fortalecimento das entidades sindicais e representativas como um todo, a possibilidade de delegação a elas da regulamentação sobre o teletrabalho gera um certo risco à estabilidade dos direitos desses trabalhadores, sendo possível de criação uma teia de novas "sub-regras" tão distintas e disformes quanto antes da Reforma.

## **2.2 Alterações legais durante a pandemia**

Algumas modificações a respeito do teletrabalho foram realizadas no período da pandemia, cujo auge se deu no ano de 2020. Tal período foi marcado pela edição de diversas medidas provisórias, espécies legislativas mais adequadas à urgência requerida, tendo sido algumas convertidas em lei e outras revogadas.

A Medida Provisória nº 927/2020 apresentou flexibilizações no âmbito trabalhista para suportar o impacto econômico da situação pandêmica causada pelo Sars-Cov-2. Por meio dela, a antecipação de férias, suspensão de contratos e criação de acordos individuais diretos se tornaram mais comuns, flexibilizando a normativa ainda muito recente sobre a adoção do teletrabalho. A MP perdeu vigência em 19 de julho de 2020, mas foi fundamental para a manutenção de empregos e ampliação da utilização do teletrabalho ainda que apenas de forma emergencial.

Outra norma que surgiu nesse contexto, convertida posteriormente na lei 14.020/2020, foi a MP nº 936/2020 que instituiu o Programa emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e abordou temas como redução de jornada e

de salário, suspensão de contratos e a possibilidade de acordos individuais, embora, para o teletrabalho, ela tenha tido importância no caso da suspensão dos contratos, uma vez que, depois de acordada a suspensão, havendo constatação de que o trabalhador continuou a realizar suas atividades na modalidade de teletrabalho, ficava descharacterizada a suspensão, sujeitando a empresa ao pagamento da remuneração devida, às penalidades previstas em lei e em eventuais acordos ou convenções coletivas de trabalho (art. 8º, § 4º).

Mas, certamente, as alterações legislativas mais significativas desse período decorreram da MP 1.108/2022, posteriormente convertida na lei 14.442/2022, representando um novo marco normativo no tratamento jurídico do teletrabalho no Brasil, atualizando e modificando substancialmente os dispositivos do Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluídos pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Embora a origem da regulação tenha se consolidado naquele momento, é com a nova lei que se observa um esforço mais específico em adaptar o ordenamento jurídico às transformações profundas provocadas pela massificação do teletrabalho, sobretudo após a pandemia de COVID-19.

Uma das alterações mais significativas trazidas pela MP, à época, foi a exclusão da exigência de que o trabalho fosse realizado preponderantemente fora das dependências do empregador para ser considerado como teletrabalho (art. 75-B, CLT). Com isso, passou-se a admitir que, mesmo com a execução habitual de atividades dentro da empresa, o regime possa permanecer caracterizado como teletrabalho. Assim sendo, observa-se que essa flexibilização tem implicações importantes: de um lado, facilita a formalização de modelos híbridos de jornada, que hoje se tornam cada vez mais comuns nas organizações; de outro, pode gerar insegurança na distinção jurídica entre o trabalho remoto e o presencial, especialmente quando se trata da definição de direitos como vale-transporte, controle de jornada e adicionais.

A nova legislação também ampliou o escopo das formas de controle da atividade do teletrabalhador, permitindo que o regime seja estabelecido por jornada, tarefa ou produção, e quando o trabalhador estiver submetido aos dois últimos critérios (tarefa ou produção), aplica-se a exceção do art. 62, III, da CLT, segundo a qual não há submissão à jornada legal de trabalho. Embora a natureza das tarefas exija constante conectividade, essa previsão legal flexibiliza um dos maiores direitos

trabalhistas e todas as implicações consequentes, como intervalos obrigatórios, controle de horas extras e limites diários de trabalho.

Outra inovação foi o esclarecimento de que teletrabalhadores e operadores de telemarketing ou teleatendimento não se confundem, mas esse é o ponto limite da MP quanto à matéria, sendo silente quanto aos detalhes dessa diferenciação, deixando lacunas interpretativas que podem gerar litígios.

Uma importante menção à jornada de trabalho é relativa ao tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora do período normal de trabalho, que não contabiliza como sendo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso. Assim, a MP também abordou de forma expressa o período de uso de tecnologias fora da jornada normal de trabalho, dispondo que não seria considerado como tempo à disposição, nem como regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

No Direito do Trabalho, interpreta-se esse período como aquele em que o empregado permanece aguardando ordens do empregador e a divisão em dois tipos, sobreaviso e prontidão, se dá no art. 244 da CLT relativo aos ferroviários, sendo o período de prontidão aquele que o empregado se mantém nas dependências da empresa à disposição, já o sobreaviso fica caracterizado quando o empregado está em casa, aguardando ordens.

Sobre o tema, Calvo apud Nascimento (2020, p. 571) dispõe que:

o simples uso do bip e do celular não caracteriza sobreaviso: “Quando o empregado se utiliza de telefone celular ou de bip fornecido pela empresa, mas tem a liberdade de se locomover, não obrigado a ficar adstrito a um local à disposição do empregador aguardando chamado para trabalhar, não se configura a hipótese de sobreaviso, em decorrência dessa liberdade de movimentação, o que indica que o sobreaviso pressupõe a permanência do empregado em sua residência e não nos casos em que dela possa afastar-se a seu critério e para utilização desse tempo para fins próprios, diretriz acolhida pela jurisprudência”.

Além disso, a súmula 428 do TST dispõe que:

**SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT**  
 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.  
 II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Observação: (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A partir disso, pode-se observar que a desconsideração desses períodos gera dois resultados. De um lado, o teletrabalhador, sujeito à jornada, pode comprovar que eventual comunicação e exigência patronal tenha sido realizada fora do horário previsto, mesmo que o trabalhador esteja tecnicamente conectado. E de outro lado, o teletrabalhador, que trabalha por tarefa ou produção, como não se sujeita à jornada, é possível de receber mais serviço do que o esperado, ainda que esteja conectado, pela própria necessidade. Consequentemente o dispositivo demanda, ainda que indiretamente, uma regulamentação sindical mais ativa.

No que tange à extensão do teletrabalho a estagiários e aprendizes, a medida trouxe ineditismo e desafios. A prática passou a ser adotada por órgãos públicos, como o Ministério Público do Piauí, por meio da portaria CGJ/PI nº 03/2024, evidenciando que sua formalização pela legislação amplia seu alcance. O ponto sensível está na formação prática desses jovens, que é parte fundamental da aprendizagem. O desafio, portanto, reside em conciliar a flexibilidade do regime remoto com a necessidade pedagógica de supervisão presencial, garantindo que o estágio não perca sua função educativa e sua efetividade.

Outro aspecto relevante é a aplicabilidade das normas coletivas. A nova lei reitera que os teletrabalhadores estão sujeitos às disposições convencionais relativas à base territorial de sua lotação. Essa previsão mantém a segurança jurídica quanto à abrangência sindical, evitando disputas quanto à norma aplicável em regimes com múltiplos domicílios de execução. Por outro lado, também suscita debates nos casos de migração para outras localidades ou países, o que remete à próxima alteração legislativa. De acordo com a nova redação, na ausência de estipulação em contrário, o contrato firmado no Brasil e executado no exterior segue sujeito à legislação brasileira, excetuadas as disposições da Lei nº 7.064/1982, que regula a situação de trabalhadores brasileiros transferidos para o exterior por empresas multinacionais.

No art. 611-A, inc. III, da CLT, já havia sido autorizado que se dispusesse sobre teletrabalho nos acordos e convenções coletivas, no entanto, a lei 14.442/2022 especificou que as disposições sobre os horários e meios de comunicação entre empregado e empregador poderiam ser feitas por acordo individual, desde que assegurados os repousos legais, implicando, assim, em questões de jornada de trabalho e períodos à disposição do empregador.

A MP ainda reiterou que tal contrato de trabalho deveria constar expressamente em instrumento individual, no entanto, retirou a obrigatoriedade da especificação das atividades realizadas. Tal supressão dinamiza o mercado, por um lado, permitindo maior mobilidade de funções, tendo em vista a ausência de exigências de determinadas habilidades para exercer um cargo do qual não se sabe exatamente os limites da prestação de serviços, mas também aumenta o risco de desvio de função, tornando essencial o papel da fiscalização sindical e da negociação transparente entre as partes.

Outro ponto sensível se refere às regras sobre o retorno ao regime presencial. Quando o empregado recebia a determinação de retorno do regime de teletrabalho, a única regra a ser observada pelo empregador era a do período de transição mínimo de 15 dias. Contudo, a MP especificou que, se o empregado passar a residir em local diferente do previsto em contrato, mesmo em teletrabalho, eventuais despesas com esse retorno não ficam a cargo do empregador, salvo se acordado de forma diferente, protegendo o empregador de gastos inesperados.

Por fim, o art. 75-F da CLT, com redação dada pela nova lei, recomenda que empregadores priorizem pessoas com deficiência e empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade para alocação em vagas de teletrabalho. No entanto, trata-se de norma de caráter dispositivo, ou seja, sem força obrigatória, conforme a conceituação de Reale (2002), para quem normas dispositivas são aquelas que dependem da vontade das partes para sua eficácia. Ainda que bem-intencionada, sua ausência de sanção faz com que essa previsão tenha efeito prático limitado, sendo mais um apelo à responsabilidade social do que um imperativo jurídico.

Complementarmente, após o período pandêmico, foi convertida na lei 14.437/2022 a MP nº 1.109/2022, que autorizou o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção de medidas trabalhistas alternativas por empregados e empregadores, além de regulamentar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para fins de enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Com ela, foram reiteradas algumas disposições da MP 1.108/2022, tais como a adoção do teletrabalho e extensão aos estagiários e aprendizes, mas com o foco na sustentabilidade do mercado de trabalho e enfrentamento das consequências do

estado de calamidade pública (art. 2º). Nesse período, havia a possibilidade de conversão do regime de trabalho presencial em teletrabalho mesmo diante da total ausência de acordo ou mudança contratual prévia (art. 3º), bastando uma notificação de 48h de antecedência por escrito ou meio eletrônico, o que não permaneceu com a edição da lei nº 14.442/2022. Além disso, como havia constantes mudanças a respeito do teletrabalho nesse período, a MP enfatizou novamente a ausência de jornada de trabalho dos teletrabalhadores, embora isso também tenha sido modificado a posteriori. Ainda assim, a MP foi importante para manter a funcionalidade das empresas durante o estado de calamidade pública.

### **2.3 Principais dispositivos legais aplicáveis ao teletrabalho**

O regime de teletrabalho, ainda que recentemente positivado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não se esgota no conjunto de artigos que lhe foram especificamente dedicados. A pluralidade de normas que regem a matéria extrapola os limites do direito infraconstitucional celetista, alcançando dispositivos constitucionais, legislações especiais, tratados internacionais, normas técnicas e princípios que regem o sistema jurídico como um todo. Conforme preceitua o parágrafo único do art. 6º da CLT, que reafirma o princípio da isonomia presente na Constituição Federal de 1988, o trabalho prestado fora das dependências do empregador não pode, por essa razão, sofrer qualquer restrição ou diferenciação indevida quanto à aplicação das normas laborais gerais.

É nesse sentido que princípios como o da igualdade material e da não discriminação encontram campo fértil para aplicação analógica ao teletrabalho, inclusive no que diz respeito à equiparação salarial, cuja efetivação depende da escolha adequada do parâmetro comparativo. A complexidade se instaura a partir da alteração introduzida pela Lei nº 14.442/2022, que retirou a obrigatoriedade do teletrabalho ocorrer preponderantemente fora da empresa. Assim, surge a indagação: deve-se equiparar o teletrabalhador integralmente remoto ao que comparece ocasionalmente à sede do empregador, ou ao trabalhador 100% presencial? Diante da multiplicidade dos modelos híbridos adotados pelas organizações contemporâneas, a delimitação desse referencial se mostra imprecisa e já demanda construção jurisprudencial nesse sentido, uma vez que o TRT da 3ª Região, por exemplo, decidiu que:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO REMOTO. IMPOSSIBILIDADE. Embora a Lei 13.467/17 tenha suprimido do 'caput' do art. 461 da CLT a expressão "na mesma localidade", mesmo diante da inovação tecnológica modificou o requisito para exigir o trabalho no mesmo estabelecimento, ou seja no mesmo local, de modo que não é possível a equiparação entre estabelecimentos diferentes.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010054-84.2019.5.03.0055 (RO); Disponibilização: 30/01/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1385; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

Ou seja, mesmo em caráter de teletrabalho, as fronteiras geográficas ainda prevalecem para a consideração da equiparação salarial na visão do tribunal mencionado (Fernandes, 2022).

Outros princípios como o da dignidade da pessoa humana e a busca do pleno emprego, fundada na valorização do trabalho humano, ambos de envergadura constitucional (art. 1º, III; art. 170, caput e inc. VIII), são essenciais e implícitos ao teletrabalho, uma vez que a proteção constitucional não deve ser relativizada em razão do trabalho ocorrer em ambiente virtual, e está inserida no direito social ao trabalho, que deve ser regulado e praticado de modo a garantir condições adequadas de saúde física e mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e respeito aos limites da jornada.

Essa proteção se reflete de maneira clara no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Contudo, observa-se, especialmente após as reformas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e reiteradas na Lei nº 14.442/2022, uma tendência de mitigação da responsabilidade empresarial por meio da figura do "termo de responsabilidade" previsto no art. 75-E da CLT. Tal termo, que deve ser assinado pelo empregado, transfere a ele o dever de seguir orientações quanto à segurança no trabalho, enquanto o art. 611-A, inciso III, autoriza que acordos coletivos estabeleçam as condições específicas da modalidade. Em vista disso, a depender da interpretação judicial, pode-se configurar uma espécie de desvirtuamento da proteção constitucional, abrindo margem à possível alegação de inconstitucionalidade reflexa desses dispositivos, por violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, embora, por outro lado, a normativa seja a pretensão de resposta a um movimento de flexibilização das relações de trabalho.

Outrossim, frisa-se que a Constituição também assegura proteção específica ao trabalho de mulheres, jovens e pessoas com deficiência, conforme previsto nos

incisos XX, XXXI e XXXIII do art. 7º, cuja aplicação prática ao teletrabalho exige um olhar atento às desigualdades reais enfrentadas por esses grupos. A teoria aristotélica da justiça distributiva, que propõe tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade (ARISTÓTELES, 1991), permanece atual e precisa ser invocada na análise das condições do teletrabalho.

Um exemplo emblemático está na infraestrutura exigida para a prestação dos serviços. Conforme o art. 75-D da CLT, é facultado às partes estipular quem arcará com os custos de equipamentos e estrutura. Entretanto, no caso da pessoa com deficiência, o art. 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) exige que o ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo. Diante disso, repassar os encargos de adaptação ao empregado pode representar uma afronta à legislação especial, reforçando a necessidade de uma interpretação conforme a Constituição.

Em relação à proteção da mulher, é necessário considerar a realidade doméstica que muitas vezes envolve o teletrabalho (embora não se confunda com trabalho em casa), na qual muitas trabalhadoras acumulam funções laborais, maternas e domésticas, resultando em sobrecarga física e emocional. Neste cenário, o teletrabalho, embora aparente oferecer flexibilidade, pode se tornar um instrumento de intensificação da jornada. Assim, normas coletivas que prevejam intervalos ampliados, metas reduzidas ou jornadas flexíveis para mulheres com filhos devem ser incentivadas, à luz da função social do contrato de trabalho.

Já no tocante aos jovens, a CF/88 proíbe qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14, e o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18. À luz do contexto do teletrabalho, especialmente aquele não realizado sob jornada de trabalho, as noções de trabalhos noturno e perigoso se tornam inaplicáveis, contudo, o trabalho insalubre ainda deve ser considerado e evitado, e para o caso dos trabalhadores maiores de idade, regulamentado com o respectivo adicional, uma vez que, mesmo à distância, o trabalho pode ser considerado insalubre, pela própria vastidão do conceito de insalubridade adotado pelo Ministério do Trabalho, na Norma Regulamentadora nº 15 (Portaria nº 3.214/1978). Dentre outras, pode ser considerado insalubre a atividade sujeita a ruído (anexo 1 e 2), exposta ao calor (anexo 3), ao frio (anexo 9) e à umidade (anexo 10), perfeitamente observáveis no ambiente físico de teletrabalho. Porém, dada a própria versatilidade da atividade à distância, não é interessante do ponto de vista do empregador, o pagamento de tal adicional, vez que o empregado pode realizar a

atividade de qualquer lugar, mesmo que diante do princípio da primazia da realidade possa ser questionada a eficácia dessa norma.

No âmbito das normas técnicas, destaca-se a NBR ISO 45001:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), voltada à gestão de saúde e segurança ocupacional, e a NR-17, do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre ergonomia no ambiente de trabalho. Ambas se mostram extremamente pertinentes ao teletrabalho, pois sua observância previne lesões por esforço repetitivo (LER), mais comuns de ocorrer nesse tipo de trabalho<sup>1</sup>.

Já no plano da privacidade e da segurança de dados, destaca-se a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709/2018 – tendo em vista que a natureza eminentemente digital do teletrabalho exige o manuseio constante de informações pessoais e corporativas. Muitas empresas utilizam softwares de monitoramento, coleta de dados e controle remoto, o que implica, nos termos dos arts. 46 a 49 da LGPD, a obrigação de adoção de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados contra acessos não autorizados e situações acidentais ou ilícitas. A omissão nesse campo pode não apenas comprometer a privacidade do trabalhador, como expor a empresa a sanções administrativas, civis e reputacionais.

No campo internacional, por fim, os compromissos assumidos pelo Brasil na ONU e na OIT são reforçados por meio das normas editadas no Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 – adicionado à legislação brasileira por meio do Decreto 3.321/1999 – tratado que detalha os direitos sociais e econômicos referidos no Pacto de São José da Costa Rica, recepcionado como Decreto 678/1992 (art. 26).

Desta forma, verifica-se que ainda que não expressamente direcionadas ao teletrabalho, as normas adicionadas ao ordenamento jurídico brasileiro, de origem nacional ou estrangeira, colaboraram para a definição de direitos e limites dos trabalhadores que trabalham na modalidade de teletrabalho.

---

<sup>1</sup> <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2021/marco/ler-dort-tem-causas-multifatoriais>

### 3 EFEITOS PERCEBIDOS ANTES E DEPOIS DA PANDEMIA

Este capítulo pretende abordar os efeitos sociais e jurídicos percebidos na implantação do teletrabalho antes e depois da pandemia da COVID-19, evidenciando a evolução do instituto, suas repercussões e seus principais pontos de tensão. A proposta é demonstrar como a pandemia atuou como catalisadora de mudanças já em curso, acelerando a adoção do trabalho remoto e revelando tanto seus benefícios quanto os seus desafios. A partir de dados empíricos e análises teóricas, traça-se um panorama da crescente expansão do teletrabalho e os impactos observados no Brasil e no cenário internacional.

Com base em estudos recentes, observam-se mudanças significativas no perfil do trabalho remoto, especialmente após 2020. O texto discute ainda o surgimento de novos direitos e demandas, como o direito à desconexão, que se tornou objeto de debate doutrinário e de tentativas legislativas. Por fim, são evidenciadas as barreiras ainda enfrentadas para sua consolidação, como a dificuldade de fiscalização da jornada, a falta de infraestrutura adequada e a insuficiência de regulamentações específicas, o que resulta numa aplicação desigual e, por vezes, frágil, dessa nova modalidade laboral no Brasil.

#### 3.1 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho

O fenômeno do teletrabalho não é recente, mas é evidente que tomou impulso com os acontecimentos da última década. Conforme Bridi (2024, p. 3):

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelam que, em 2012, havia 2,7 milhões de pessoas trabalhando remotamente no Brasil. Esse número cresceu, embora de maneira lenta, até 2016, com aumento de apenas 3,7% no período. Em 2017, ano da reforma trabalhista, o aumento do trabalho remoto foi de 16,2%. O notável crescimento é repetido nos anos seguintes: assistiu-se ao aumento de 21,1% em 2018 e de 19,4% em 2019. Assim, chegou-se ao fim de 2019 com um contingente de 4,6 milhões de trabalhadores realizando seu trabalho de maneira remota no Brasil.

Em razão disso, observa-se que é gradual a adesão ao trabalho remoto a partir do momento em que a questão ganha contornos mais oficiais, com a roupagem da lei. Segundo a OIT, em seu Guia Prático (2020, p. 03):

Antes da pandemia, apenas uma parte da população ativa trabalhava ocasionalmente em casa. (...) Entre janeiro e março de 2020, quando as infecções por COVID-19 se alastraram pelo mundo, um por um, os países determinaram o encerramento das atividades e a introdução do teletrabalho a tempo completo para o seu pessoal sempre que possível, com muito pouco tempo de preparação quer do lado das entidades empregadoras como dos/as trabalhadores/as. (...) Como resultado das instruções de confinamento emitidas pelos governos, quase quatro em cada 10 trabalhadores/as na Europa entraram em teletrabalho (Eurofound, 2020b). O aumento mais significativo do teletrabalho ocorreu em países mais afetados pelo vírus, e onde o teletrabalho já estava bem desenvolvido antes da pandemia. Na Finlândia, cerca de 60 por cento passou a trabalhar a partir de casa. No Luxemburgo, nos Países Baixos, na Bélgica e na Dinamarca, mais de 50 por cento, na Irlanda, Áustria, Itália e Suécia, cerca de 40 por cento. Nestes países, um menor número de trabalhadores e trabalhadoras viu o seu tempo de trabalho reduzido. Na Europa, em média, 24 por cento, que nunca tinham trabalhado em casa antes, começaram a fazê-lo, contra 56 por cento, que já tinham tido esta experiência e ocasionalmente já trabalhavam em casa.

Tal cenário, impulsionado pela urgência sanitária, escancarou não apenas os benefícios desse regime – como a continuidade econômica, a flexibilidade e a autonomia – mas também suas fragilidades estruturais, sobretudo no que tange à regulação da jornada, à proteção da saúde e ao controle de disponibilidade dos empregados. A mesma OIT (2020) alerta que, embora o teletrabalho represente um avanço sob vários aspectos, também pode acentuar riscos relacionados ao isolamento social, à desintegração do convívio coletivo e, consequentemente, ao enfraquecimento da cultura organizacional e do sindicalismo.

Outrossim, segundo Scalzilli (2020, p. 654):

O colapso sanitário decorrente da pandemia do coronavírus se estende à economia, e o teletrabalho se torna alternativa para muitas empresas continuarem funcionando durante a quarentena. Registre-se, por oportuno, que, entre os anos de 2012 e 2018, o número de brasileiros trabalhando de casa passou de 2,7 milhões para 3,85 milhões; contudo, com o coronavírus, o home office ganhou novo ritmo quase da noite para o dia.

O salto quantitativo de trabalhadores em regime remoto, portanto, representa não apenas uma mudança conjuntural, mas também estrutural na dinâmica das relações de trabalho. Nesse contexto, emergem discussões relevantes, como o direito à desconexão, concebido como um limite necessário à expansão irrestrita do tempo laboral. A autora, ao analisar o cenário francês, resgata a conceituação de Burnout por Maslach e Jackson (1981), apontando que este se caracteriza pela “exaustão emocional decorrente do excesso de demanda, ocorrendo frequentemente entre

indivíduos que realizam algum tipo de trabalho com uso dos meios telemáticos para outras pessoas".

O tal direito vem sendo aprofundado no plano doutrinário, como destaca Nassif e Carvalho (2024, p. 7), ao citar a clássica lição de Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 297), para quem:

Ao se tratar da conceituação do direito à desconexão, é inevitável que se tenha como ponto de partida a clássica lição de Jorge Luiz Souto Maior, na qual demonstra que tal direito vai além de uma questão meramente filosófica ou simplesmente jurídica. Para o autor, trata-se da delimitação de um bem da vida essencial, o “não-trabalho”, que constitui direito complexo e multinível, uma vez que não beneficia somente o seu titular, mas a sociedade como um todo

Nesse mesmo sentido, Gauriau (2020) afirma que a sobreposição dos espaços da vida laboral e pessoal fez emergir a necessidade de se garantir períodos mínimos de descanso, especialmente quando não há mais delimitação clara entre tempo de trabalho e tempo de vida. Na França, o reconhecimento jurisprudencial desse direito culminou em sua positivação na Lei nº 4121-1 do Código do Trabalho, consagrando a prerrogativa de não se manter conectado fora da jornada regular.

Apesar disso, dados colhidos pela OIT (2020) e pela Eurofound (2020) demonstram que o teletrabalho, na prática, tem implicado frequentemente no prolongamento das jornadas, com acréscimos notórios em períodos noturnos e nos fins de semana. Um em cada quatro trabalhadores, conforme apontado, chegou a relatar que utilizava seu tempo livre para atender às demandas do trabalho remoto.

Esse impacto se mostra ainda mais sensível entre trabalhadores com filhos pequenos, conforme levantamento da Eurofound (2020), que constatou que 22% dos responsáveis por crianças com menos de 12 anos relataram dificuldades recorrentes de concentração no trabalho. Em contrapartida, esses mesmos sujeitos valorizam a economia de tempo com deslocamentos e a maior convivência familiar, o que reforça a ambivalência dessa nova modalidade de trabalho.

Observa-se, por oportuno, que o teletrabalho enfrenta algumas barreiras para sua efetiva implantação e sobre o tema, Machado e Bridi (2021, p. 201) destaca que, dentre elas, está a dificuldade das empresas em abrir mão do controle presencial dos trabalhadores, além de verificar uma resistência por parte dos trabalhadores em relação à vulnerabilidade da privacidade em termos de proteção de dados, bem como a ausência de sociabilidade e as dificuldades em termos de segurança no trabalho,

além dos custos para a aquisição de equipamentos e serviços necessários. Contudo, os autores apresentam um contraponto, destacando como benefícios do teletrabalho o aumento de tempo para a família, maior controle sobre o trabalho, ambiente de trabalho mais confortável, melhor organização das tarefas e aumento de produtividade. Outrossim, também entram no rol de benefícios a facilidade de alocação de vagas para pessoas com deficiência e a redução da poluição e dos acidentes de trânsito pelo desafogamento das vias como outros pontos positivos para o teletrabalho.

Vilarinho, Paschoal e Demo (2021, p. 139) assim apontam:

No contexto brasileiro, pesquisa conduzida no próprio Serpro e na Receita Federal evidenciou vantagens do teletrabalho como a melhoria da qualidade de vida, maior equilíbrio na relação trabalho e família, maior produtividade, flexibilidade, redução de custo e tempo de deslocamento (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Pesquisa com estagiários de uma multinacional revelou vantagens como a relação positiva entre teletrabalho e atividades acadêmicas, a flexibilidade e o amadurecimento profissional como resultado do estabelecimento autônomo de metas individuais de trabalho (Aderaldo, I. L.; Aderaldo, C. V. L.; Lima, 2017).

Portanto, até mesmo dentro da seara acadêmica o teletrabalho parece ser uma alternativa formidável, dado maior controle do tempo pelo estudante estagiário, efeito muito benquisto nesse momento da vida do acadêmico, que está dividida entre estágio e faculdade. Mesmo assim, o limite do quão satisfatório é o teletrabalho, em termos de profissionalização, ainda não seja possível de averiguar nesse contexto.

Desta forma, observa-se que o teletrabalho encontrou alicerce na legislação mundial, e apresenta-se como modalidade do futuro em países em desenvolvimento, como o Brasil, mas que, diferente da França, por exemplo – que já possui discussão sobre o tema há mais tempo – ainda encontra muitas lacunas em sua legislação na efetivação da forma mais lapidada do teletrabalho, sendo necessário, por vezes, buscar refúgio em diversas espécies normativas para a configuração ou não dos direitos laborais relativos a essa modalidade, e isso fica demonstrado com base nos dados elencados acerca das dificuldades sentidas na implantação do regime.

### **3.2 Análise Jurisprudencial**

Diante da recente consolidação do teletrabalho como modalidade legítima de prestação de serviços no ordenamento jurídico brasileiro, é natural que as

controvérsias envolvendo essa nova forma de vínculo entre empregador e empregado ainda estejam em processo de sedimentação nos tribunais. Fernandes (2022), ao analisar o panorama jurisprudencial, realizou um levantamento baseado em acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região, aplicando filtros com termos como “teletrabalho”, “home office”, “trabalho remoto” e “anywhere office”. A escolha por esta jurisdição não foi aleatória: a capital mineira, Belo Horizonte, é caracterizada por um mercado mais voltado ao setor de serviços e à atividade administrativa, com presença significativa de startups — cenário que favoreceria uma adaptação mais fluida ao regime remoto de trabalho.

No intuito de estabelecer um parâmetro comparativo, realizou-se também uma consulta no banco de dados do TRT da 22<sup>a</sup> Região, correspondente ao estado do Piauí, replicando os mesmos critérios de busca. Curiosamente, os resultados apontam uma escassez de decisões judiciais que abordem diretamente o teletrabalho: entre 2017 e 2022, apenas cinco acórdãos utilizaram o termo “trabalho remoto”, e entre 2022 e 2025, houve um tímido acréscimo de três acórdãos com o termo “teletrabalho”, e dois com “trabalho remoto”.

Essa baixa incidência, sobretudo quando confrontada com o elevado número de processos que tramitaram no TRT da 22<sup>a</sup> Região nesse mesmo período (quase 660 mil de 2017 a 2022 e mais de 395 mil de 2022 a 2025), permite inferir que o teletrabalho, apesar de presente na prática laboral, ainda não se tornou objeto recorrente de litígios judiciais nessa região. Tal silêncio pode decorrer tanto da baixa implementação da modalidade em setores econômicos mais presenciais, quanto da ausência de regulamentação mais precisa nos contratos individuais de trabalho, o que dificulta a construção de teses jurídicas sólidas.

Esse cenário contrasta fortemente com a realidade da 2<sup>a</sup> Região (São Paulo), cuja densidade econômica e concentração de empresas dos ramos administrativos e tecnológicos potencializam a discussão jurídica sobre o tema. Entre 2017 e 2022, as buscas apontaram 19 ocorrências com o termo “teletrabalho”, 42 com “trabalho remoto”, 5 com “home office” e 46 com “trabalho à distância”. Já no intervalo de 2022 a 2025, percebe-se um crescimento significativo nas menções: 52 para “teletrabalho”, 17 para “trabalho remoto”, 25 para “home office” e 42 para “trabalho à distância”. Tal expansão reflete não só o uso intensivo dessa modalidade, mas também a crescente complexidade nas relações de trabalho remoto. De todo modo, para um complexo

populacional como São Paulo, a discussão ainda não se mostra suficientemente consolidada ou sistematizada.

Um dos primeiros temas enfrentados pela jurisprudência no TRT da 22ª Região foi o direito ao adicional de insalubridade. Em cinco acórdãos, a exemplo da decisão proferida no julgamento do Recurso Ordinário nos autos de nº 0000757-41.2020.5.22.0103<sup>2</sup>, relacionados a psicólogas vinculadas ao Município de Picos, o entendimento foi unânime ao afastar o pagamento do adicional durante o período em que as profissionais atuaram em teletrabalho. Tal decisão se ancora na premissa técnico-jurídica de que, ausente a exposição direta aos agentes insalubres, o direito ao adicional não subsiste. Trata-se de um raciocínio lógico do ponto de vista da legislação vigente, mas que desconsidera, por vezes, os impactos psíquicos e estruturais do home office improvisado, tema ainda pouco debatido nos tribunais.

No segundo intervalo temporal, destaca-se o julgamento do processo nº 0000320-07.2023.5.22.0002<sup>3</sup>, no qual o dano material por despesas com estrutura de trabalho foi reconhecido como direito, porém indeferido por falta de prova. Aqui, o tribunal mantém fidelidade ao princípio da distribuição do ônus da prova, exigindo da parte reclamante a demonstração inequívoca dos custos suportados. A decisão revela um ponto importante do teletrabalho: a ausência de disposições acerca da responsabilização quanto à infraestrutura, reiterado nas normas posteriores à pandemia, o que dificulta a judicialização bem-sucedida desses pleitos. Situação semelhante se deu no processo nº 0000254-24.2023.5.22.0003<sup>4</sup> onde, ausente estipulação contratual, o pedido também foi negado, reforçando a importância de regulamentações mais precisas no futuro.

Quanto ao direito ao recebimento de adicional de periculosidade, o acórdão proferido nos autos de nº 0000640-22.2021.5.22.0101<sup>5</sup> esclarece que o fato de o empregado estar em teletrabalho, pela necessidade de afastamento por configuração de grupo de risco, é necessidade de proteção e ônus exclusivo do empregador que, pelas mesmas razões, não pode descontar o referido adicional de periculosidade do empregado carteiro que trabalhava com bicicleta. Devido, portanto, o adicional em teletrabalho.

---

<sup>2</sup> <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000757-41.2020.5.22.0103/2#71d8f0f>

<sup>3</sup> <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000320-07.2023.5.22.0002/2#a870267>

<sup>4</sup> <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000254-24.2023.5.22.0003/2#0f935fa>

<sup>5</sup> <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000640-22.2021.5.22.0101/2#c427832>

A maioria dos acórdãos do TRT da 2<sup>a</sup> Região, por outro lado, trata a respeito do deferimento de horas extras, e a esse respeito notável é o acórdão proferido nos autos do processo nº 1000181-63.2024.5.02.0712<sup>6</sup>, no julgamento de um recurso ordinário, visto que o tribunal reconheceu que no regime de teletrabalho é cabível a consideração das horas extras quando possível fiscalização de jornada. Contudo, referente ao intervalo intrajornada, por ausência de provas no tocante à fiscalização na íntegra da jornada, não foi reconhecido tal direito. Aliás, a esse respeito oportuno destacar que o TRT da 9<sup>a</sup> Região apresentou parecer similar quanto à possibilidade do recebimento de horas extras, no julgamento do Recurso Ordinário proferido nos autos do processo nº 0000475-70.2022.5.09.0660<sup>7</sup>. Portanto, verifica-se que o tribunal se valeu do princípio da primazia da realidade, vez que, no ponto em que foi possível comprovar – no caso, que o empregado tinha uma jornada específica – as horas extras foram devidas.

Outrossim, pela leitura do acórdão proferido nos autos do Processo 1003299-97.2016.5.02.0204<sup>8</sup>, TRT 2<sup>a</sup> Região, extrai-se que "tempo alienado" (tempo que o trabalhador está à disposição do empregador, mesmo fora do local de trabalho) é considerado jornada de trabalho. Como, a partir de 2011, havia a possibilidade de se fiscalizar o empregado mesmo à distância, a Corte entendeu que, em face do empregador da reclamante ter exigido que esta ficasse de sobreaviso, restou configurada a violação ao seu direito ao lazer e ao descanso, também denominado de "direito à desconexão" pela doutrina majoritária. Com isso, o entendimento que emerge é que o teletrabalho não está imune às regras da jornada de trabalho, desde que seja tecnicamente possível aferi-la, uma linha interpretativa que tende a crescer com o avanço dos meios digitais de rastreamento de atividade, e que a desconexão é um direito que reverbera dentro da própria gestão de pessoal, ou seja, uma questão de saúde e segurança no trabalho, mesmo o espaço sendo virtual.

Acerca da disponibilização de recursos de infraestrutura, há um ponto divergente nas decisões do TRT da 2<sup>a</sup> Região e da 9<sup>a</sup> Região. Por meio do acórdão proferido no Processo nº 0000744-62.2022.5.09.0029, do TRT da 9<sup>a</sup> Região, verifica-se que a responsabilidade do trabalhador, embora não evidente no âmbito do teletrabalho, quando observada sob a ótica do art. 2º da CLT reveste-se de

---

<sup>6</sup> <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/f5f765738a672a65c61cfe6d0d27e417>

<sup>7</sup> <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/TRT9/63566532>

<sup>8</sup> <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/70100f4ec73652bb9e5897d9b63279f2>

obrigatoriedade, dentro das facilidades que esse regime admite, não sendo possível configurar a falta grave do abandono de emprego ao funcionário que não realiza suas atividades pela ausência da disponibilização de recursos necessários pelo empregador. Na decisão do processo nº 1001027-16.2022.5.02.0077<sup>9</sup> do TRT da 2ª Região, contudo, a ajuda de custo pleiteada pela parte reclamante não foi julgada procedente, visto que a Corte entendeu que a lei não assegura o pagamento de uma “ajuda de custo” ou, ainda que não fosse disponibilizado a princípio, de uma eventual indenização pela destinação de certos insumos de caráter pessoal para o trabalho, alegando ainda que a reclamante não apresentou os gastos que teria incorrido. Aqui, há o embate entre uma leitura literal da norma e uma interpretação finalista: a primeira tende a prevalecer enquanto não houver legislação específica sobre as obrigações contratuais no regime remoto, enquanto a segunda está muito mais voltada ao princípio de proteção ao trabalhador, elencada no art. 9º da CLT.

No que tange ao possível “direito adquirido ao teletrabalho”, a jurisprudência ainda se inclina pela supremacia do poder diretivo do empregador. Foi o que se observou no julgamento do processo nº 0101177-19.2021.5.01.0551<sup>10</sup>, do TRT da 1ª Região. O tribunal entendeu que a exigência de retorno presencial, mesmo após dois anos de teletrabalho, não configura afronta a direito adquirido, pois se insere no *jus variandi* do empregador.

Por fim, também merece destaque o acórdão proferido no julgamento do Recurso Ordinário presente nos autos do processo nº 0100383-88.2021.5.01.0521<sup>11</sup>, também do TRT da 1ª Região, pois aborda sobre a possibilidade da percepção do adicional de insalubridade à mulher gestante que foi afastada do serviço presencial e passou a receber a remuneração integrada, mesmo em regime de serviço de teletrabalho.

Desta forma, embora a pesquisa tenha apresentado algumas discussões jurisprudenciais relevantes sobre o tema, restou demonstrada uma baixa judicialização do teletrabalho, e bastante divergência sobre a interpretação e aplicação de alguns direitos laborais, o que indica uma aplicação baixa ou efetiva dessa modalidade de trabalho, ainda que a recente implantação e os desdobramentos legislativos, como as propostas de lei, indiquem como correta a primeira opção.

---

<sup>9</sup> <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/17ff773227d138bdf80666d34bd44c32>

<sup>10</sup> <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3131634>

<sup>11</sup> <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2851900?mode=full>

### **3.3. Possíveis evoluções legislativas e novos desafios regulatórios**

A discussão sobre o teletrabalho, conforme se depreende dos diversos artigos já citados, denota uma posição muito singular e enfática de que ele é uma realidade consolidada. Logo, percebe-se o movimento legislativo no sentido de criação de projetos de lei relativos ao regime. Antes da edição da MP 1.108/2022 – que regulamentou o controle de jornada, suscitando debates sobre os limites da subordinação e a gestão do tempo nesse regime – e posterior conversão em lei, o teletrabalhador, recém adquirido o título com a reforma, já enfrentava desafios para desconectar-se do trabalho.

Além disso, mesmo após a edição das leis nº 14.442/2022 e nº 14.437/2022, não foram enfrentadas as desigualdades no acesso à infraestrutura tecnológica e conectividade, deixando a definição de responsabilidades, como os custos, a cargo de contratos individuais. Outro aspecto que merece atenção diz respeito à saúde do trabalhador. O art. 75-E da CLT atribui ao empregador apenas o dever de instruir formalmente o empregado quanto às precauções necessárias à prevenção de doenças e acidentes. A partir disso, transfere-se ao trabalhador a responsabilidade pela própria integridade, mediante assinatura de termo de responsabilidade, o que, embora previsto legalmente, esvazia a efetividade da tutela preventiva prevista no art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Por fim, a possibilidade de adoção do teletrabalho por mera previsão contratual, sem necessidade de negociação coletiva, assim como foi regulamentado o trabalho da escala doze por trinta e seis, ampliou sua aplicação, mas trouxe insegurança jurídica devido à ausência de regulamentações claras sobre questões essenciais.

Em resposta a essas omissões e tensões normativas, já se encontram em tramitação no Congresso Nacional diversos projetos de lei com o objetivo de aperfeiçoar o regime jurídico do teletrabalho. O Projeto de Lei nº 4.579/2023, de autoria do deputado Fábio Teruel (MDB/SP), busca regulamentar expressamente o direito à desconexão, estabelecendo limites à atuação do empregador fora do expediente e prevendo sanções em caso de descumprimento. Tal proposta segue tendência internacional, como o modelo francês, que instituiu em 2016 o direito legal de o trabalhador se desligar dos meios eletrônicos de comunicação fora do horário de trabalho.

Outro exemplo é o Projeto de Lei nº 2.314/2024, de autoria do senador Romário (PL/RJ), que prevê a ampliação do rol de prioridades que o empregador deveria seguir na alocação de funcionários no regime de teletrabalho, embora ainda não mencione consequência prática para seu descumprimento, adicionando a situação do empregado que seja acompanhante de paciente em situação de internação por período superior a sete dias, sob a justificativa de que, sendo cabível, a melhor opção seria o teletrabalho, quando o funcionário, nas palavras do parlamentar, “tem de fazer uma escolha impossível: o emprego ou o cuidado”.

Em linha semelhante, há o Projeto de Lei nº 1.415/2023, do deputado Afonso Motta (PDT/RS), que visa reformular pontos da Lei nº 14.442/2022, conferindo maior formalidade ao contrato de teletrabalho e garantindo o direito ao controle de jornada mesmo para aqueles que trabalham por tarefa ou produção, desde que tecnicamente viável. Essa proposta busca corrigir distorções que podem resultar na supressão indevida de direitos como horas extras, intervalos e adicionais.

Por fim, o Projeto de Lei nº 5.090/2023, de autoria do senador Ciro Nogueira (PP/PI), propõe uma diferenciação clara entre teletrabalho e regime híbrido, delimitando os objetivos, direitos e obrigações próprios de cada arranjo. Além disso, o projeto propõe medidas contra discriminação indireta de empregados que optam pela modalidade remota, reconhecendo que a escolha pelo teletrabalho não pode implicar perda de oportunidades profissionais, benefícios ou ascensão na carreira.

Portanto, as discussões legislativas indicam o desenvolvimento do tema no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que de forma muito sutil, denotando a tendência da aplicação do regime numa seara trabalhista enviesada pelos novos valores advindos da flexibilização do trabalho.

## CONCLUSÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho ainda muito nova no sistema normativo brasileiro, o que pode gerar conflitos e discussões acerca do alcance dos direitos laborais. O que pôde ser observado é que toda essa dinâmica legislativa que ocorreu no período de 2020 a 2022, período em que a pandemia de COVID-19 durou no mundo, demonstrou uma grande lacuna a respeito do tema, quando tal regime não só pôde, como teve que ser colocado em prática. O ponto central é se o teletrabalho pode ser considerado tão somente uma forma de exercer o labor, visto que, se assim for, muitos direitos trabalhistas, pelo princípio da isonomia, podem ser aplicados. Contudo, pela especificidade do trabalho ocorrer em espaço virtual também vai de encontro a determinadas regras na aplicação desses mesmos direitos.

Dessa forma, observa-se que o teletrabalho, mesmo ainda em desenvolvimento sob o ponto de vista normativo, revela-se como uma prática que ultrapassa o caráter meramente emergencial ou conjuntural. Trata-se de uma transformação estrutural nas formas de organizar e vivenciar o trabalho, que traz em si tanto promessas de flexibilização, inclusão e bem-estar, quanto riscos de intensificação, isolamento e precarização. A depender do contexto, da regulamentação e da sensibilidade institucional, o mesmo instrumento que hoje permite mais tempo com a família pode, amanhã, aprisionar o trabalhador à lógica de disponibilidade permanente.

Com a pesquisa realizada, verifica-se que há ainda uma baixa judicialização das questões voltadas ao teletrabalho, o que, princípio poderia indicar uma efetiva aplicação do teletrabalho, mas as recentes propostas de lei acerca do tema revelam que o aludido modelo de trabalho ainda não possui arcabouço fático e jurídico suficiente para que seja adotado de forma robusta. Com isso, observa-se que ainda há muitas discussões, especialmente doutrinária, acerca do alcance dos direitos trabalhistas e sua (não) abrangência aos teletrabalhadores.

De todo modo, constata-se que os efeitos do teletrabalho não podem ser analisados sob uma lente maniqueísta. Suas vantagens e desvantagens coexistem e devem ser equilibradas mediante uma regulação que compreenda os limites humanos do trabalho, o direito ao descanso e à desconexão e, sobretudo, a necessidade de preservar a dignidade da pessoa trabalhadora em qualquer regime adotado.

## REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. Livro V. In: ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução: Leonel VALLANDRO, Gerd BORNHEIM. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

\_\_\_\_\_. **Política**. Tradução: M. G. KURY. Brasília: Universidade de Brasília, 1985.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016.

BÍBLIA SAGRADA. Tradução de João Ferreira de Almeida. Almeida Revista e Atualizada. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2006.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.415, de 27 de março de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder mais garantias ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em:

[\\_\\_\\_\\_\\_. Câmara dos Deputados. \*\*Projeto de Lei nº 4.579, de 20 de setembro de 2023\*\*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144>. Acesso em: 06 jan. 2025.](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2353513#:~:text=PL%201415%2F2023%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Alter,a%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,de%20teletrabalho%20u%20trabalho%20remoto. Acesso em: 06 jan. 2025.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 jan 2025.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Diário Oficial da União, Brasília, 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 06 mai 2025.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Diário Oficial da União, Brasília,

1999. Disponível em:< [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3321.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm)>. Acesso em: 06 mai 2025.

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2021.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, 2021. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, 2015. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 06 mai 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 06 jan 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Diário Oficial da União, Brasília, 2020. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm)>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022.** Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, Brasília, 2022. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/Lei/L14437.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14437.htm)>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 2022. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm)>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978.** "Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da

Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho". Brasília: D.O.U., 06/07/1978.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.314, de 11 de junho de 2024.** Altera o art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o dever do empregador de, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, dar prioridade ao empregado que seja acompanhante de paciente em situação de internação. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/164071>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 5.090, de 20 de outubro de 2023.** Dispõe acerca do regime de teletrabalho e do regime híbrido de jornada de trabalho e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/160609>. Acesso em: 06 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428, inciso I.** O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: [S. I.], 25 set. 2012.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7QPdCbKw7MmvgccM4dJRxCP/?lang=pt#>. Acesso em: 3 jun. 2025.

CALVO, A. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 680 p.

CARDOSO, A. M.; AZAÏS, C. REFORMAS TRABALHISTAS E SEUS MERCADOS: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, [S. I.], v. 32, n. 86, p. 307–323, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30696. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30696>. Acesso em: 30 maio. 2025.

CORREA, R. RIBEIRO H.C.M, Gestão nas organizações: tendências e perspectivas de novo paradigma em tempo de pandemia. **Revista Reuna**, Belo Horizonte – MG, v.27, n.2, p.19-35. 2022.

COUTINHO, A. R. Desafios para a era da 4.ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: a devida proteção de dados dos trabalhadores. In: ROCHA, C. J. et al. **O Direito e o processo de trabalho na 4.ª Revolução Industrial**. Vitória: EDUFES, 2022. v. 16, cap. 8, p. 155-168. ISBN 978-65-88077-00-9. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/server/api/core/bitstreams/625a6388-4013-49b1-9803-60470892a898/content>. Acesso em: 8 maio 2025.

CURY, C. R. J. A constituição de Weimar: Um capítulo para a educação. **Centro de Estudos Educação e Sociedade**, [s. l.], v. 19, n. 63, p. 83-104, 1998. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000200006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PT9RqZLz6NpbK6bDXCCyrm/?lang=pt>. Acesso em: 27 maio 2025.

ESTRADA, M. M. P. A REALIDADE DO TELETRABALHO NO BRASIL E NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS. **CORE**, [s. l.], 8 maio 2010. Disponível em: <[https://core.ac.uk/outputs/16030569/?utm\\_source=pdf&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=pdf-decoration-v1](https://core.ac.uk/outputs/16030569/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1)>. Acesso em: 14 maio 2025.

FERNANDES, M. L. A. TELETRABALHO: Análise da jurisprudência como fonte integradora do Direito. **Virtuajus**, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 212–226, 2022. DOI: 10.5752/P.1678-3425.2022v7n12p212-226. Disponível em: <<https://periodicos.pucminas.br/virtuajus/article/view/28731>>. Acesso em: 12, maio. 2025.

GAURIAU, R. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 1 jun. 2025.

HOBBES, T. **Do cidadão**. Tradução: R. J. RIBEIRO. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

HOME office. [s. l.], 2025. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/home-office>. Acesso em: 12 maio 2025.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. 1372 p.

LIVING, working and COVID-19. In: EUROFOUND, S. **Covid-19**. Luxembourg: European Union, 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>. Acesso em: 2 jun. 2025.

MACHADO, S; BRIDI M. A. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto da covid-19. In: KREIN, J.D.; MANZANO, M.; TEIXEIRA, M. O.; LEMOS, P.R., organizadores. **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit; 2021. p. 188-218.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PIAUÍ. **Resolução CPJ/PI Nº 03/2024, de 24 de junho de 2024**. Institui condições especiais de trabalho para membros, servidores, estagiários e voluntários do Ministério Público do Estado do Piauí que se enquadrem na condição de pessoa com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.

Disponível em: < <https://www.mppi.mp.br/internet/conselho-superior/resolucoes/>>. Acesso em: 01, mai, 2025.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. [S. I.]: Saraiva, 2020.

NASSIF, R. C.; CARVALHO, P. H. O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. I.], v. 12, n. 2, 2024. DOI: 10.35987/laborjuris.v12i2.247. Disponível em: <<https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/247>>. Acesso em: 3 jun. 2025.

NBR ISO 45001:2018. **Sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho: Requisitos com orientações para uso**. Rio de Janeiro: ABNT, 2018

Organização das Nações Unidas. (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. A/RES/217A (III).

Organização Internacional do Trabalho. Conditions of Work Digest: Teleworking in the Information Economy. Genebra: OIT, 1990.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático. Genebra: OIT, 2020. Disponível em:<[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)>. Acesso em: 22, mai. 2025.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 267 p.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Orientador: Flávio Carvalho de Vasconcelos. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2001. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/10438/4832>>. Acesso em: 12 maio 2025.

SANTOS, A. K. M. **O AVANÇO DO TELETRABALHO NO BRASIL**. Orientador: Dr. Magno Luiz Barbosa. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2025.

SILVA, S. C. T. **A origem e o conceito do teletrabalho**. [S. I.], 16 nov. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-e-o-conceito-do-teletrabalho/2049299075>>. Acesso em: 13 maio 2025.

SOUZA, M. R. S. **Habitação e informatização: o teletrabalho**. Orientador: Professor Dr. Marcelo Tramontano. 2005. 25 f. Monografia (PósGraduação) - Universidade de São Paulo, Escola de Engenharia de São Carlos, São Carlos, 2005. Disponível em:

<[http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/cultura\\_digital/mono\\_MarceloSouza.pdf](http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/cultura_digital/mono_MarceloSouza.pdf)>. Acesso em: 03 abr 2025.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, n. 72, p. 133-162, 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/6273/1/4938-Texto%20do%20Artigo-17807-1-10-20210331.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2025.

VIVAN FILHO, Gerson Tadeu Astolfi. O chamado: a ética do trabalho segundo John Locke. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, São Paulo, Brasil, v. 1, n. 34, p. 38–54, 2019. DOI: 10.11606/issn.1517-0128.v1i34p38-54. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cefp/article/view/154884>.. Acesso em: 30 maio. 2025.

WEBER, M. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. Tradução: J. M. M. MACEDO. [S. l.]: Companhia das Letras, 2004. 336 p.