

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Valtenir Barros Galeno¹

Renildo Barbosa Estevão²

RESUMO:

Este trabalho analisa criticamente a regulamentação do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, que inseriu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pesquisa, de natureza bibliográfica e documental, investiga os impactos jurídicos, sociais e psicológicos dessa modalidade, intensificada durante a pandemia da COVID-19, mas já presente em diversos setores da economia e da administração pública. Com abordagem interdisciplinar, o estudo considera a legislação brasileira, a jurisprudência trabalhista, diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e experiências normativas de países como França e Espanha.

Verificou-se que, apesar do reconhecimento formal do teletrabalho, persistem lacunas relevantes na legislação nacional, especialmente quanto ao controle da jornada, ao direito à desconexão, à responsabilização por custos operacionais, à proteção da saúde do trabalhador e à garantia de negociação coletiva. A jurisprudência tem buscado suprir tais ausências, mas de forma ainda incerta, comprometendo a segurança jurídica das relações laborais.

A digitalização do trabalho também vem alterando conceitos tradicionais de tempo e espaço laborais, exigindo nova interpretação dos institutos clássicos do Direito do Trabalho. O uso de tecnologias de vigilância e algoritmos de desempenho amplia o controle patronal, reduz a autonomia do trabalhador e acentua desigualdades. Esses fatores evidenciam a necessidade de um marco normativo mais protetivo, alinhado aos princípios constitucionais, que assegure condições dignas de trabalho e evite a precarização mascarada de flexibilidade.

Conclui-se que uma regulamentação efetiva, inclusiva e socialmente comprometida é fundamental para consolidar o teletrabalho como instrumento de progresso, e não como retrocesso nas garantias trabalhistas.

Palavras-chave: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; CLT; Direito à desconexão; Jurisprudência; Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT:

This paper critically analyzes the regulation of telework in Brazil, with emphasis on the changes introduced by the 2017 Labor Reform, which added Articles 75-A to 75-E to the

Consolidation of Labor Laws (CLT). Based on bibliographic and documentary research, the study examines the legal, social, and psychological impacts of this work modality, which was intensified during the COVID-19 pandemic but already present in various sectors of the economy and public administration. Through an interdisciplinary approach, the analysis encompasses Brazilian legislation, labor jurisprudence, guidelines from the International Labour Organization (ILO), and regulatory experiences in countries such as France and Spain. The findings reveal that, despite the formal recognition of telework, significant gaps remain in national legislation—particularly regarding working hours control, the right to disconnect, responsibility for operational costs, worker health protection, and the guarantee of collective bargaining. Jurisprudence has attempted to fill these voids, yet inconsistently, undermining the legal certainty of labor relations.

Furthermore, work digitalization has reshaped traditional concepts of time and space in the labor context, demanding new interpretations of classical labor law institutions. The use of surveillance technologies and performance algorithms enhances employer control, reduces worker autonomy, and exacerbates inequalities. These factors highlight the need for a more protective legal framework aligned with constitutional principles to ensure decent working conditions and prevent precariousness disguised as flexibility.

The study concludes that effective, inclusive, and socially committed regulation is essential to establish telework as a tool for progress rather than a setback in labor rights.

Keywords: Telework; Labor Reform; CLT; Right to Disconnect; Jurisprudence; International Labour Organization.

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, compreendido como a prestação de serviços fora das dependências físicas da empresa com a utilização intensiva de tecnologias da informação e comunicação, emergiu como uma das principais transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas. Impulsionado pela inovação tecnológica, pela globalização e, mais recentemente, pela pandemia da COVID-19, esse modelo rompeu com o paradigma tradicional do trabalho presencial e consolidou uma nova lógica de organização laboral, pautada na flexibilidade espacial e temporal. Essa transformação, embora ofereça oportunidades de autonomia e eficiência, também traz à tona um conjunto de desafios jurídicos, sociais e humanos que exigem respostas normativas adequadas e atualizadas.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil foi introduzida de forma mais sistemática com a Reforma Trabalhista de 2017, por meio da inclusão de dispositivos específicos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de representar um avanço na formalização dessa modalidade laboral, a legislação mostrou-se limitada ao não tratar de maneira suficiente aspectos fundamentais da prática remota. Permaneceram sem regulamentação adequada temas como controle da jornada, direito à desconexão, divisão de custos operacionais, garantias de saúde e segurança do trabalhador, bem como a proteção de dados pessoais. Na prática, a ausência de previsões mais robustas tem gerado insegurança jurídica e fragilização das relações de trabalho, especialmente diante do crescimento expressivo dessa modalidade durante a pandemia.

Essa fragilidade legislativa tem gerado um vácuo normativo que compromete a efetividade dos direitos trabalhistas, favorecendo, muitas vezes, práticas de precarização das relações de trabalho. A ausência de limites objetivos para a jornada, por exemplo, pode conduzir a regimes de hiperdisponibilidade e exaustão, afetando diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Da mesma forma, a omissão sobre os custos do home office transfere para o empregado encargos que, em tese, seriam do empregador, como energia elétrica, internet, equipamentos e manutenção técnica. Tais lacunas legislativas têm exigido uma atuação compensatória por parte da jurisprudência e dos órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho, o que revela a urgência de um marco normativo mais robusto e protetivo.

Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo analisar criticamente a regulamentação do teletrabalho no Brasil a partir da Reforma Trabalhista, investigando suas insuficiências e os impactos gerados na proteção jurídica do trabalhador. O trabalho está estruturado em cinco seções principais: a primeira aborda a evolução histórica do teletrabalho; a segunda analisa sua regulamentação na CLT; a terceira discute a jurisprudência trabalhista; a quarta apresenta experiências internacionais; e a quinta examina os impactos sociais e psicológicos do modelo remoto.

A relevância deste estudo reside na crescente adoção do teletrabalho como modelo dominante em diversas categorias profissionais, o que exige uma revisão crítica dos marcos normativos existentes para evitar a precarização das relações de trabalho e assegurar a proteção integral do trabalhado.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 O teletrabalho e sua evolução histórica

O teletrabalho não é uma prática recente, mas sua consolidação enquanto tendência global foi potencializada pelo avanço das tecnologias digitais e, mais recentemente, pela pandemia da COVID-19. Desde o final do século XX, autores como Antunes (2022) e Bauman (2001) já destacavam as transformações nas relações de trabalho provocadas pela flexibilização, virtualização e desmaterialização das atividades laborais, sinalizando o surgimento de novas formas de gestão e controle. No Brasil, práticas iniciais de trabalho remoto começaram a surgir de forma mais estruturada no início dos anos 2000, especialmente em empresas de grande porte dos setores de tecnologia da informação, comunicação e finanças. Contudo, a ausência de uma regulamentação clara e de políticas públicas voltadas ao suporte dessa modalidade limitou sua expansão a nichos específicos.

Foi somente com a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) que o teletrabalho passou a integrar expressamente o ordenamento jurídico brasileiro, ainda que com normatização incipiente. A verdadeira inflexão, entretanto, ocorreu em 2020, quando a pandemia da COVID-19 impôs o distanciamento social e obrigou a adoção emergencial e massiva do trabalho remoto em diversas atividades, inclusive na administração pública. Nesse contexto, o teletrabalho revelou tanto seu potencial de continuidade produtiva quanto suas fragilidades operacionais e sociais: desigualdades no acesso à internet e aos equipamentos, sobrecarga de trabalhadores — especialmente mulheres —, intensificação das jornadas e precarização das fronteiras entre vida pessoal e profissional. A experiência emergencial evidenciou a carência de um marco normativo mais robusto, capaz de assegurar condições dignas e equilibradas para essa nova configuração do trabalho.

Antes da pandemia da COVID-19, o teletrabalho era uma prática ainda incipiente no Brasil. Segundo o IBGE (2020), a PNAD COVID-19, em **maio de 2020**, cerca de **8,7 milhões** de brasileiros estavam em trabalho remoto, o que representava aproximadamente **13,3%** dos ocupados que não estavam afastados de suas funções. Já segundo a *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais*, do IBGE, em **2022** esse número caiu para **7,4 milhões** de pessoas em regime de teletrabalho, representando **7,7%** da população ocupada não afastada. Os dados indicam que, antes da pandemia, o número de trabalhadores remotos era tão reduzido que sequer aparecia de forma destacada nas estatísticas nacionais, sendo inferior a 3% segundo estimativas informais de 2018. A pandemia atuou como um catalisador, forçando uma transição repentina para o modelo remoto, que se deu em contexto de ausência de políticas públicas de apoio, deficiência de infraestrutura tecnológica em muitas regiões e lacunas normativas quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores nessa nova configuração.

Antunes (2022), ao analisar a metamorfose do trabalho no capitalismo contemporâneo, destaca que a expansão do setor de serviços e o surgimento do que chama de “novo proletariado digital” estão relacionados à lógica da precarização e da flexibilização, marcas centrais da atual configuração produtiva. Segundo o autor, o teletrabalho é uma das expressões mais evidentes do fenômeno que ele denomina “privatização do espaço produtivo”, no qual o domicílio passa a ser convertido em local de trabalho, com transferência de custos e responsabilidades do empregador para o empregado.

Por outro lado, Bauman (2001) aponta que a modernidade líquida fragmentou as estruturas tradicionais de organização social e laboral, tornando as relações de trabalho mais voláteis, individualizadas e incertas. O teletrabalho representa, nessa lógica, a transposição da incerteza e da instabilidade para dentro do ambiente doméstico, dissolvendo fronteiras entre o tempo de vida e o tempo de produção. Tal fusão afeta profundamente os laços sociais e a construção da identidade profissional.

Castel (1998), por sua vez, observa que a desinstitucionalização das relações de trabalho vem acompanhada de um processo de “desfiliação social”, em que os vínculos jurídicos, econômicos e afetivos se tornam cada vez mais frágeis. O teletrabalho, quando não adequadamente regulamentado, pode agravar essa situação, na medida em que reforça a individualização do trabalhador e o isola das formas coletivas de proteção, como o sindicato e a negociação coletiva.

Antes mesmo da pandemia, o teletrabalho já era objeto de debates acadêmicos e de experiências pontuais em empresas de tecnologia e setores administrativos. Contudo, foi somente com a eclosão da crise sanitária da COVID-19 que essa modalidade se tornou massiva e estruturante em diversos ramos da atividade econômica e também na administração pública. De acordo com levantamento da FGV (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2021), cerca de 46% das empresas brasileiras adotaram o trabalho remoto durante o período pandêmico, o que evidenciou sua viabilidade e também seus limites.

Esse cenário revelou, por um lado, a capacidade de adaptação das empresas e trabalhadores; por outro, escancarou as desigualdades estruturais de acesso à tecnologia, de preparo dos ambientes domésticos, de distribuição das tarefas familiares e de suporte psicossocial. Especialmente em países periféricos como o Brasil, onde grande parte dos domicílios não dispõe de espaço físico adequado ou acesso à internet de qualidade, a massificação do teletrabalho impôs desafios que foram além da mera gestão organizacional.

Assim, compreender a evolução do teletrabalho exige situá-lo dentro de um contexto mais amplo de transformações sociais, tecnológicas e econômicas, em que se entrelaçam os fenômenos da flexibilização, da informalização e da plataformização do trabalho. Mais do que

uma simples modalidade contratual, o teletrabalho revela-se como expressão de uma nova racionalidade produtiva, que precisa ser regulada à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da justiça social.

2.2 A regulamentação do teletrabalho na CLT após a Reforma Trabalhista de 2017

A regulamentação do teletrabalho no Brasil foi formalmente introduzida com a promulgação Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista. Essa reforma, que alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseriu os artigos 75-A a 75-E com o objetivo de disciplinar o trabalho remoto no âmbito do direito individual. Essa inserção representou um avanço inicial ao reconhecer juridicamente essa forma de prestação de serviço, mas revelou-se insuficiente diante da complexidade que envolve o tema.

O artigo 75-B da CLT define o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo”. Essa redação, no entanto, gera controvérsias doutrinárias, especialmente por não delimitar de forma clara o que se entende por “preponderantemente”, o que pode gerar insegurança quanto à caracterização da modalidade.

Outro ponto polêmico diz respeito ao artigo 75-C, que estabelece que a prestação de serviços sob a forma de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, com especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado. A obrigatoriedade da formalização contratual é positiva, mas o dispositivo não exige detalhamento sobre o regime de jornada, formas de controle, fornecimento de equipamentos ou reembolso de despesas, o que acaba transferindo ao trabalhador os ônus da ausência de clareza legal.

O artigo 75-D permite que o empregador e o empregado definam, mediante contrato, a responsabilidade pela aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho remoto. Segundo Saraiva (2022, p. 381), essa previsão legal, ao delegar às partes o ajuste sobre pontos sensíveis da relação, pode levar à transferência indevida dos custos da atividade econômica para o empregado, ferindo o princípio do risco do empreendimento, consagrado no art. 2º da CLT.

Já o artigo 75-E determina que o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, e que o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações. No entanto, como

observa Oliveira (2021, p. 306), tal dispositivo não impõe obrigações concretas quanto à fiscalização do ambiente domiciliar, tampouco oferece meios práticos de garantir a eficácia das instruções, tornando o dispositivo frágil diante da realidade da saúde ocupacional.

Outro problema central da regulamentação diz respeito ao enquadramento do teletrabalhador no inciso III do art. 62 da CLT, que o exclui do regime de controle de jornada. De acordo com Delgado (2019, p. 134), essa exclusão não se justifica tecnicamente, uma vez que os meios tecnológicos disponíveis permitem amplo monitoramento das atividades laborais, inclusive em regime remoto. A supressão do controle de jornada pode resultar em jornadas extensas, trabalho noturno não remunerado e sobrecarga psíquica, violando o direito ao lazer, ao repouso e à desconexão.

Além disso, a atual redação legal não contempla temas fundamentais como o direito à desconexão, a limitação do tempo de disponibilidade, a confidencialidade de dados, o sigilo de informações empresariais e o respeito à intimidade do trabalhador no ambiente doméstico. A ausência desses elementos cria um “vácuo regulatório”, no qual a suposta flexibilidade do modelo pode mascarar formas sofisticadas de exploração do trabalho.

A doutrina majoritária tem criticado a superficialidade da regulamentação introduzida pela Reforma Trabalhista. Barros (2018, p. 417) alerta que a legislação brasileira, ao permitir ampla autonomia contratual, sem garantir salvaguardas mínimas, pode aprofundar a precarização. Na visão da autora, seria essencial a criação de regras específicas sobre ergonomia, pausas obrigatórias, jornada máxima, apoio psicológico e suporte técnico, com responsabilidade objetiva do empregador.

Importante destacar, ainda, que não houve regulamentação infralegal complementar por meio de portarias do Ministério do Trabalho ou orientações normativas da Secretaria de Inspeção do Trabalho. Essa omissão dificulta a uniformização de critérios de fiscalização e deixa os auditores-fiscais do trabalho sem base normativa para atuarem de forma eficiente na proteção do trabalhador remoto.

Portanto, Embora a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, BRASIL, 2017) tenha reconhecido formalmente o teletrabalho ao introduzir os artigos 75-A a 75-E na CLT, a regulamentação vigente mostra-se insuficiente frente à complexidade e às demandas concretas dessa modalidade. A ausência de diretrizes claras sobre controle de jornada, ergonomia, divisão de custos operacionais, direito à desconexão e proteção de dados compromete a efetividade da proteção trabalhista. Além disso, a excessiva flexibilização contratual, aliada à omissão quanto à saúde física e mental do trabalhador remoto, fragiliza os princípios estruturantes do Direito do Trabalho. Nesse contexto, tramitam no Congresso Nacional propostas legislativas que buscam suprir essas lacunas. O Projeto de Lei nº 5.581/2020

(BRASIL, 2020), por exemplo, propõe alterações na CLT para regulamentar o teletrabalho realizado fora das dependências do empregador, estabelecendo diretrizes sobre o meio ambiente do teletrabalho, saúde e segurança do teletrabalhador, incluindo a obrigatoriedade de o empregador implementar condições para o bem-estar físico e psicossocial do trabalhador. Já o Projeto de Lei nº 3.512/2020 (BRASIL, 2020) visa revogar o inciso III do art. 62, III, da CLT (BRASIL, 2020), que excluía os empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada, tornando-os sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos demais trabalhadores, além de detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho, como o fornecimento e manutenção de equipamentos e infraestrutura necessária, bem como o reembolso ao empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet relacionadas à prestação do trabalho. Essas iniciativas legislativas evidenciam a necessidade de uma revisão normativa que assegure condições dignas, seguras e compatíveis com os desafios do trabalho digitalizado.

2.3 Jurisprudência trabalhista: avanços e desafios na interpretação

Diante das lacunas deixadas pela legislação, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, a jurisprudência passou a exercer papel central na construção de parâmetros para a aplicação do teletrabalho no Brasil. Os Tribunais do Trabalho, em especial o Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm buscado interpretar os dispositivos da CLT à luz dos princípios constitucionais do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a proteção da parte hipossuficiente e o valor social do trabalho.

Um dos pontos mais debatidos diz respeito à exclusão do teletrabalhador do regime de controle de jornada, nos termos do art. 62, III, da CLT. Embora a redação legal pareça afastar a obrigação patronal de registrar a jornada de trabalho do empregado remoto, os tribunais têm relativizado essa interpretação, sobretudo quando a realidade da prestação do serviço demonstra a existência de mecanismos de controle indireto.

Nesse sentido, destaca-se o julgamento do processo RR-1000864-60.2020.5.02.0711 (BRASIL, 2024), no qual a 2ª Turma do TST reconheceu que, mesmo em regime de teletrabalho, a empresa exercia controle sobre a jornada por meio de sistemas de login, metas diárias e acompanhamento constante por supervisores. A Corte entendeu que a mera formalização contratual da exclusão do controle de jornada não é suficiente para afastar os direitos do trabalhador quando, na prática, há ingerência do empregador sobre o tempo de trabalho.

Esse entendimento encontra respaldo no princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma contratual. Delgado (2019, p. 436) ressalta que “os elementos fáticos da relação de trabalho superam as cláusulas contratuais quando estas não

refletem a prática efetiva do vínculo”. Assim, a fixação de metas rígidas, exigência de disponibilidade contínua e uso de ferramentas de monitoramento — mesmo que não denominadas “controle de jornada” — podem caracterizar subordinação e ensejar o pagamento de horas extras.

Outro ponto frequentemente analisado pelo Judiciário é a responsabilidade pelas despesas relacionadas à atividade remota. Em RR-1000221-32.2020.5.02.0056 (**BRASIL, 2024**), a 1^a Turma do TST reconheceu que uma empregada que arcava com os custos de internet, energia elétrica e manutenção de equipamentos deveria ser indenizada, uma vez que tais despesas estavam diretamente relacionadas à atividade empresarial. O Tribunal reafirmou que a transferência dos encargos do empregador ao empregado viola o princípio da função social do contrato e o risco do negócio, previsto no art. 2º da CLT.

A atuação Ministério Público do Trabalho (MPT, 2023) também tem sido relevante nesse cenário, especialmente por meio da celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e da proposição de ações civis públicas. O MPT tem exigido, por exemplo, que empresas incluam cláusulas específicas sobre ergonomia, fornecimento de equipamentos e proteção de dados nos contratos de teletrabalho. Além disso, a instituição tem promovido campanhas de conscientização sobre saúde mental e direito à desconexão.

Apesar dos avanços jurisprudenciais, ainda se verifica certa oscilação nos julgados. Em alguns casos, os tribunais de primeira e segunda instâncias tendem a aplicar a letra fria do art. 62, III, da CLT (**BRASIL, 1943**), afastando o direito ao pagamento de horas extras e indenizações, mesmo quando há evidências de controle indireto. Essa instabilidade interpretativa reforça a necessidade de uma legislação mais clara e objetiva, que delimita com precisão os direitos e deveres das partes no regime de teletrabalho.

Além da necessidade legislativa, é igualmente importante que o Tribunal Superior do Trabalho avance na consolidação de entendimentos por meio de súmulas, orientações jurisprudenciais ou precedentes qualificados. Essa uniformização jurisprudencial contribuiria para a segurança jurídica das relações de trabalho remoto, orientando tanto os empregadores quanto os trabalhadores e evitando decisões conflitantes nas instâncias inferiores.

2.4 A regulamentação internacional e experiências comparadas

A experiência internacional mostra que a regulamentação do teletrabalho exige abordagem ampla, multidisciplinar e sensível às transformações tecnológicas e sociais que afetam as relações de trabalho. Organismos multilaterais, como Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), bem como diversos países da Europa e América Latina, têm desenvolvido legislações específicas voltadas à proteção do trabalhador remoto.

A OIT, por meio do relatório “Workinganytime, anywhere” (OIT, 2017), já alertava para os riscos relacionados ao teletrabalho, tais como o aumento da jornada, o enfraquecimento do convívio social, a invasão da vida privada e a intensificação da carga de trabalho. Em “Teleworkingduringthe COVID-19 pandemicandbeyond” (OIT, 2021), reforçou a necessidade de assegurar pausas, respeito à jornada contratual, apoio ergonômico e direito à negociação coletiva.

Na França, a Lei n.º 2016-1088 (FRANÇA, 2016) criou o direito à desconexão, obrigando empresas com mais de 50 empregados a negociar com sindicatos as condições de uso de tecnologias fora do horário de trabalho. Em 2021, a Corte de Cassação Francesa condenou uma empresa por exigir disponibilidade digital contínua, reafirmando esse direito como essencial à saúde e ao repouso do trabalhador.

A Espanha, por sua vez, aprovou o Decreto-Lei n.º 28/2020 (PORTUGAL, 2020), criando uma regulamentação detalhada que obriga a formalização contratual do teletrabalho, define direitos à reversibilidade, compensação de custos, proteção de dados e desconexão digital. A norma espanhola também reforça a importância da negociação coletiva na adaptação das cláusulas contratuais às peculiaridades de cada atividade.

Países latino-americanos também têm avançado: O Chile, com a Lei nº 21.220/2020 (CHILE,2020), e a Argentina, com a Lei nº 27.555/2020 (ARGENTINA,2020), introduziram regras sobre infraestrutura, pausas, reembolsos e limites de jornada.

Ao comparar essas experiências com o modelo brasileiro, observa-se a insuficiência normativa da CLT, que se limita a reconhecer a existência do teletrabalho sem assegurar direitos específicos. As experiências internacionais demonstram que é possível conciliar flexibilidade produtiva com garantias trabalhistas, o que aponta para a necessidade de um marco regulatório mais robusto no Brasil.

No entanto, é necessário ponderar que o transplante de modelos normativos estrangeiros para o ordenamento jurídico brasileiro exige cautela e adequação às realidades sociais, econômicas e institucionais locais, visto que a eficácia das normas jurídicas está profundamente ligada ao contexto sociocultural em que são aplicadas. Assim, ainda que legislações como a espanhola ou a francesa sirvam de inspiração, sua aplicação direta pode não produzir os mesmos efeitos no Brasil. É, portanto, imprescindível que a construção normativa brasileira leve em conta suas especificidades e promova um diálogo com a prática social existente.

2.5 Impactos sociais e psicológicos do teletrabalho

O teletrabalho, embora proporcione flexibilidade e autonomia para muitos trabalhadores, também impõe desafios significativos à saúde física, mental e às dinâmicas

sociais. A separação entre o ambiente profissional e o espaço doméstico tornou-se, para grande parte dos trabalhadores, uma linha tênue, muitas vezes inexistente. Essa sobreposição pode gerar consequências sérias, como exaustão, isolamento, ansiedade, perda de vínculos sociais e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), a síndrome de burnout, reconhecida na CID-11 como fenômeno ocupacional, tem se intensificado com o modelo remoto, especialmente pela dificuldade de delimitar os horários de trabalho e pela pressão contínua por produtividade. A OMS também aponta que trabalhadores em regime remoto estão mais propensos a desenvolver transtornos como depressão, insônia e estresse crônico, sobretudo quando não há políticas organizacionais de acolhimento e apoio psicossocial.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), em seu guia técnico de 2021, alerta para os riscos psicossociais associados ao trabalho remoto, especialmente quando não há mecanismos de desconexão. O documento enfatiza que o isolamento social prolongado, a falta de supervisão humana e o excesso de monitoramento por algoritmos podem levar ao esgotamento emocional e à sensação de desamparo. A OIT recomenda que empresas estabeleçam limites claros para o tempo de trabalho, promovam pausas regulares e incentivem a comunicação humanizada entre gestores e equipes.

No Brasil, pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) em 2021 revelou que 63% dos trabalhadores em regime de home office relataram dificuldades em estabelecer pausas e horários fixos de descanso. A mesma pesquisa apontou que 58% dos entrevistados enfrentavam sobrecarga de tarefas domésticas e profissionais, o que indicava uma intensificação do trabalho não remunerado, especialmente entre as mulheres.

A desigualdade de gênero, aliás, é um dos aspectos mais críticos do teletrabalho. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), mulheres que atuam em home office tendem a acumular funções, dividindo seu tempo entre a atividade produtiva e o cuidado com filhos, idosos ou afazeres domésticos. Tal cenário perpetua a histórica divisão sexual do trabalho e contribui para a estagnação da equidade de oportunidades no mercado formal. A ausência de políticas públicas específicas de suporte — como licenças parentais flexíveis, subsídios para creches ou incentivo ao compartilhamento de responsabilidades — acentua ainda mais essa disparidade.

Outro ponto relevante refere-se às condições ergonômicas do ambiente domiciliar. Muitos trabalhadores remotos não dispõem de mobiliário adequado, iluminação apropriada ou suporte técnico necessário. Conforme Natarém e Elío (2004), até mesmo em situações de

baixas cargas, como aquelas sobre os ombros, na atividade em frente a um terminal de vídeo, a postura estática pode levar à dor e lesão. A CLT, em seu art. 75-E, menciona a obrigação do empregador de instruir o empregado sobre os cuidados com a saúde e segurança no teletrabalho, mas não exige o fornecimento efetivo de mobiliário ou equipamentos, o que reduz a efetividade da norma.

Segundo Barros (2018, p. 428), “a ausência de estrutura física adequada, aliada à exigência de produtividade ininterrupta, impõe ao trabalhador remoto um ônus não apenas econômico, mas psicossocial”. A autora ressalta que o domicílio, antes espaço de intimidade e descanso, passa a ser lugar de pressão e vigilância, o que afeta diretamente a qualidade de vida do empregado.

A individualização do trabalho e o enfraquecimento dos vínculos coletivos também são impactos recorrentes do modelo remoto. Autores como Dejours (2021) e La Taille (2010) apontam que o afastamento físico entre colegas e a ausência de rituais coletivos cotidianos — como conversas informais, refeições em grupo ou encontros presenciais — comprometem a construção de identidade profissional e o sentimento de pertencimento, essenciais para a saúde psíquica e a realização pessoal.

Além disso, o excesso de monitoramento digital, por meio de softwares de rastreamento, reconhecimento facial e métricas algorítmicas de desempenho, tem gerado uma nova forma de controle, menos visível, porém mais intrusiva. A utilização indiscriminada desses mecanismos pode configurar violação à intimidade, à liberdade e à dignidade do trabalhador, especialmente quando não há consentimento explícito ou justificativa razoável. A Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2020), em vigor desde 2020, exige que o tratamento de dados pessoais no ambiente laboral observe os princípios da necessidade, adequação e transparência, mas sua aplicação prática ainda é incipiente no teletrabalho.

Portanto, o teletrabalho não pode ser tratado unicamente como solução eficiente para redução de custos e aumento de produtividade. Seus impactos sociais e psicológicos exigem análise crítica, formulação de políticas públicas e normatização que contemplem os múltiplos aspectos da vida do trabalhador. Garantir bem-estar, saúde mental, equidade e dignidade são desafios centrais para que essa modalidade seja, de fato, um avanço e não um retrocesso nas relações de trabalho.

Esses desafios demonstram que o teletrabalho, embora apresente vantagens logísticas e operacionais, impõe custos sociais e emocionais significativos, muitas vezes invisíveis, especialmente às populações mais vulneráveis.

Os impactos sociais e psicológicos do teletrabalho, como o isolamento, a intensificação da jornada e os riscos ergonômicos, revelam uma realidade que vai além das

relações individuais de trabalho: evidenciam a necessidade de atuação do Estado por meio de políticas públicas e de uma regulamentação mais protetiva e inclusiva. Tais efeitos recaem com mais intensidade sobre determinados grupos sociais — especialmente mulheres, pessoas negras, e trabalhadores de baixa renda — reforçando desigualdades pré-existentes. Nesse sentido, é imprescindível que qualquer proposta normativa leve em consideração essas vulnerabilidades, sob pena de aprofundar ainda mais as assimetrias estruturais do mundo do trabalho.

2.6 A importância de uma regulamentação mais protetiva e inclusiva

A análise das normas vigentes, da jurisprudência trabalhista, da doutrina especializada e das experiências internacionais evidencia a urgente necessidade de aprimoramento da regulamentação do teletrabalho no Brasil. A simples previsão legal da modalidade, como ocorreu com a inserção dos artigos 75-A a 75-E na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), não é suficiente para enfrentar a complexidade das relações laborais no contexto digital.

A ausência de regras claras e vinculantes quanto ao controle de jornada, à proteção da saúde física e mental, à responsabilidade sobre os custos operacionais e ao direito à desconexão compromete a efetividade dos princípios constitucionais do trabalho — especialmente o da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa. Como destaca Delgado (2019), o Direito do Trabalho deve preservar seu caráter tutelar e protetivo mesmo diante de novas formas de organização produtiva.

Nesse cenário, uma regulamentação mais protetiva e inclusiva deve abranger múltiplos aspectos: (i) o controle da jornada com base em meios tecnológicos existentes; (ii) o reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental; (iii) a obrigação de fornecimento de equipamentos e reembolso de despesas operacionais; (iv) a proteção à saúde física e mental com base em normas de ergonomia e políticas psicossociais; (v) o respeito à intimidade e à privacidade conforme previsto na LGPD; e (vi) o fortalecimento da negociação coletiva como instrumento de adaptação das normas às realidades setoriais e regionais.

Assim, é importante frisar que além da necessidade de aprimoramento legislativo, é fundamental reconhecer o papel estratégico da negociação coletiva e da atuação sindical na efetivação de direitos no regime de teletrabalho. Em um cenário marcado por lacunas normativas, os acordos e convenções coletivas tornam-se instrumentos relevantes para garantir condições adequadas de trabalho remoto, como o reembolso de despesas, o respeito à jornada e o direito à desconexão.

Além disso, deve-se destacar a importância do papel do Estado como garantidor do cumprimento das obrigações e fiscalizador das relações de trabalho, por meio de normas

técnicas claras e de órgãos como a Auditoria-Fiscal do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Projetos de lei que visam regulamentar o direito à desconexão, a igualdade de direitos entre trabalhadores presenciais e remotos e o custeio da atividade à distância já tramitam no Congresso Nacional, mas ainda carecem de aprovação e mobilização política.

Como observa Martins (2020, p. 667), “a adaptação das normas jurídicas à realidade do trabalho contemporâneo deve preservar os fundamentos do Direito do Trabalho, sob pena de se legitimar a precarização sob o rótulo da modernidade”. A construção de uma regulamentação efetiva deve ser democrática, participativa e voltada à promoção de justiça social, sustentabilidade e proteção integral da pessoa que trabalha.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consolidação do teletrabalho no Brasil, especialmente após a pandemia de COVID-19, representa uma das transformações mais significativas nas relações laborais contemporâneas. Embora o modelo remoto traga inegáveis benefícios — como flexibilidade, redução de custos e maior autonomia organizacional —, também acentua desafios jurídicos, sociais e psicológicos que não podem ser ignorados.

Assim, o presente trabalho demonstrou que o teletrabalho, embora seja uma realidade consolidada e intensificada pelas transformações tecnológicas e sanitárias recentes, ainda carece de uma regulamentação adequada e protetiva no ordenamento jurídico brasileiro. A inserção dos artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), pela Reforma Trabalhista de 2017, representou um avanço inicial ao reconhecer formalmente essa modalidade, mas revelou-se insuficiente para enfrentar os diversos desafios que envolvem a prestação de serviços fora do ambiente físico do empregador.

As principais lacunas normativas referem-se ao controle da jornada, ao direito à desconexão, ao reembolso de despesas operacionais, à proteção da saúde física e mental do trabalhador, à segurança da informação e à efetivação de direitos por meio da negociação coletiva. A jurisprudência tem atuado no preenchimento dessas omissões, reconhecendo, por exemplo, o direito a horas extras e à compensação de custos, mas sua atuação ainda é pontual e fragmentada, o que compromete a segurança jurídica.

A experiência internacional, especialmente nos ordenamentos da França e da Espanha, evidencia que é possível equilibrar flexibilidade e proteção, desde que haja vontade política e diálogo entre os atores sociais. Tais modelos demonstram que a regulamentação do teletrabalho deve ser construída com base na dignidade da pessoa humana, na valorização do trabalho e na justiça social. Mas, é importante observar que o transplante direto para o contexto brasileiro exige cautela, pois é necessário adaptar tais modelos à realidade nacional.

Nesse cenário, destaca-se o papel fundamental da negociação coletiva como instrumento de adaptação e proteção. A inclusão de cláusulas específicas sobre teletrabalho em convenções e acordos coletivos fortalece o diálogo social e permite maior adequação normativa às peculiaridades setoriais.

Assim, conclui-se que o Brasil precisa urgentemente de um marco legal mais abrangente, inclusivo e participativo, que garanta condições laborais justas no ambiente virtual. A regulamentação do teletrabalho deve ser vista não apenas como medida técnica, mas como instrumento ético e político de promoção da cidadania e de combate à precarização no mundo do trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. *O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 46, e27, p. 1–11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 10 maio 2025.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 2 maio 2025.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 2 maio 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR-1000864-60.2020.5.02.0711. 2ª Turma. Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 06 out. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 2 maio 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR-1000221-32.2020.5.02.0056. 1ª Turma. Rel. Min. Hugo Scheuermann. Julgado em 08 mar. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 2 maio 2025.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016*. Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 2 maio 2025.
- DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- ESPAÑHA. *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado, n. 253, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.boe.es>. Acesso em: 2 maio 2025.

FGV – FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. *Pesquisa Teletrabalho e Pandemia*. São Paulo: FGV, 2021. Disponível em: <https://portal.fgv.br>. Acesso em: 2 maio 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022*. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159>. Acesso em: 10 maio 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais, 4º trimestre de 2022*. Apresentação de Resultados. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?=&t=notas-tecnicas>. Acesso em: 10 maio 2025.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Trabalho remoto na pandemia: impactos, desafios e perspectivas*. Brasília: IPEA, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 2 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 2 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 2 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship*. Geneva: ILO, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 2 maio 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

OLIVEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. *Teletrabalho: aspectos legais e desafios contemporâneos*. Revista LTr, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 300–315, 2021.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Internacional de Doenças – CID-11*. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 2 maio 2025.

SARAIWA, Renato. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

TAILLLE, Yves de La. *Trabalho e identidade: um diálogo entre psicologia moral e sociologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2010.