



Descrição: Foto de perfil de uma mulher sentada em uma cadeira diante de um tablet enquanto bebe algo em uma caneca. [fim da descrição].

## O TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NOS DIREITOS TRABALHISTAS

Giulia Oliveira Bezerra da Cruz<sup>1</sup>

Yasmin Tereza Alves Arantes<sup>2</sup>

---

### RESUMO

O presente artigo examina as repercussões jurídicas do teletrabalho no ordenamento brasileiro, com ênfase nos conflitos entre a adaptabilidade tecnológica e a tutela social do trabalhador. Partindo das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Lei nº 14.442/2022, o trabalho investiga temas sensíveis, tais como jornada de trabalho, direito à desconexão, responsabilidade pelos custos operacionais e a saúde do empregado no ambiente de trabalho domiciliar. O objetivo do trabalho é avaliar se a legislação garante a dignidade da pessoa humana diante do novo modelo de trabalho. Conclui-se que, apesar de já estabelecido, o teletrabalho requer interpretação judicial orientada pela primazia da realidade, a fim de impedir a precarização das relações laborais.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Direitos Fundamentais; CLT; jornada de trabalho; Direito do Trabalho.

---

Data de submissão: 13.05.2026  
Data de aprovação: 26.05.2026

## **1. Introdução**

Diante das mudanças contemporâneas, as dinâmicas das relações de trabalho sofreram impactos com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), permitindo a desterritorialização para a prestação de serviços, passando por um processo de desvinculação físico, característica da globalização. Ainda que o regime de teletrabalho já estivesse previsto no ordenamento jurídico brasileiro, disposto pela Lei nº 12.551/2011, posteriormente especificado pela Reforma Trabalhista de 2017, com a Lei nº 13.467, o que causou a principal mudança decorreu de um cenário de emergência sanitária global, provocado pela pandemia de COVID-19, adotando tal regime em larga escala.

Por consequência, o que antes poderia ser uma flexibilização territorial, se tornou, repentinamente, o modelo adotado de subsistência por diversos segmentos econômicos, forçando uma adaptação célere para os empregadores, magistrados e legisladores.

Todavia, essa transição abrupta para o trabalho remoto trouxe lacunas interpretativas e desafios ao ordenamento jurídico existente. A problematização central deste estudo reside na oposição entre a inegável flexibilidade proveniente do teletrabalho e a imperativa manutenção da rede de proteção social do trabalhador. Indaga-se, sobre o prisma constitucional e celetista: como garantir o cumprimento dos limites de jornada e o efetivo exercício do direito ao descanso, uma vez que a vida privada e o tempo à disposição do empregador, tornam-se mais tênues? A onipresença digital cria um perigo de disponibilidade a qualquer tempo, colidindo com os preceitos de saúde e segurança do trabalho.

Nesse contexto, o presente artigo visa analisar os impactos jurídicos decorrentes do teletrabalho frente aos princípios basilares do Direito do Trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro. Busca examinar como institutos clássicos, tais como a subordinação e o controle da jornada, serão ressignificados sobre as perspectivas de novas legislações. Pretende-se investigar se a atual estrutura normativa é suficiente para salvaguardar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho em ambiente digital, ou se há necessidade de novas interpretações jurídicas para evitar a precarização do labor remoto.

## **2. Metodologia**

O presente trabalho foi desenvolvido através de pesquisa documental e bibliográfica, com abordagem qualitativa. Foram analisados artigos da legislação brasileira, como da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e da Constituição Federal de 1988, além de legislações extravagantes e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

## **3. Desenvolvimento**

### **3.1 Marco regulatório no Brasil**

O teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro experienciou uma evolução abrupta na última década. Embora a lei nº 12.551/2011 equiparou para fins de subordinação, o labor remoto, foi introduzido pela Lei nº 13.467/2017, a título da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), compreendendo os artigos 75-A ao 75-F, estabelecendo bases operacionais do instituto.

Conforme dispõe o Art. 75-B da CLT, o teletrabalho tem como definição a prestação de serviços realizados fora das dependências do empregador, utilizando-se de tecnologias e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam com trabalho externo (Brasil, 2017). A legislação exige que tais tecnologias sejam o meio principal para a execução de tarefas, distinguindo de tarefas com atividades externas puras, como de vendedores ou motoristas, em que a tecnologia é meramente

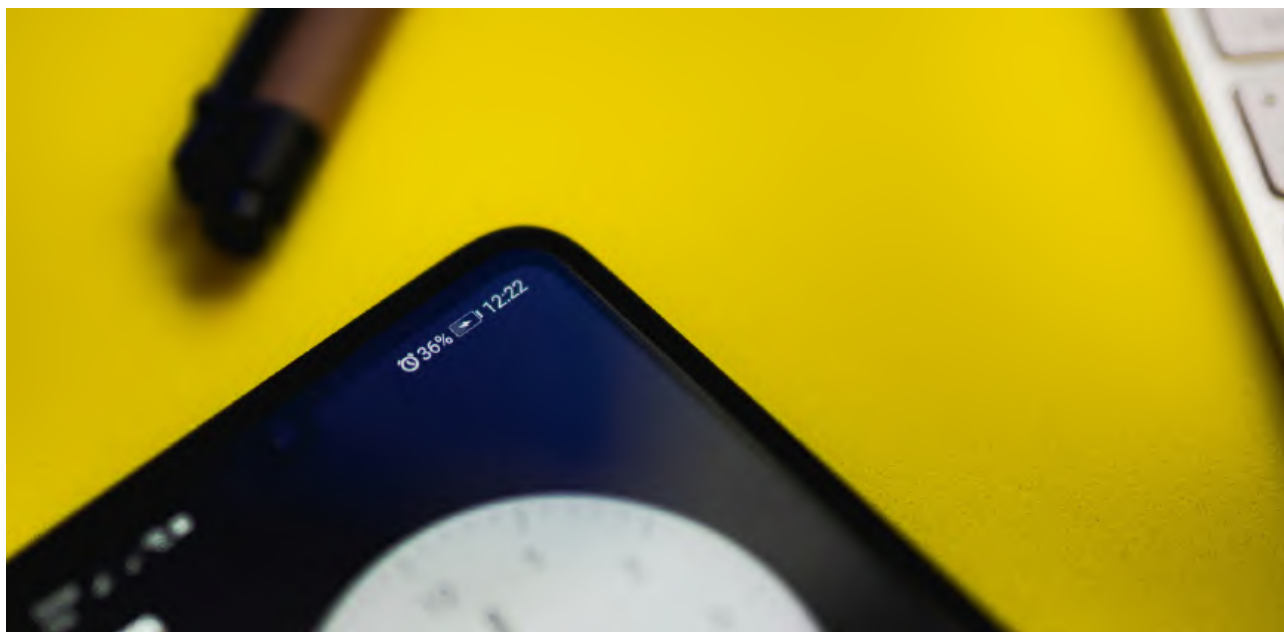
acessória.

A flexibilidade do regime híbrido é um grande avanço hermenêutico, consolidado pela Lei nº 14.442/2022, que dispõe sobre a natureza do regime híbrido, estabelece o Art.75-B a presença do empregado nas dependências do empregador para atividades específicas, como a realização de reuniões, treinamentos, manutenção de equipamentos, ainda que de forma habitual, não descaracterizariam o regime de teletrabalho. Tal dispositivo garante segurança jurídica às empresas que adotam modelos de trabalho flexíveis, impedindo que a presença física pontual gere retorno de forma automática e involuntária ao regime presencial (Brasil, 2022).

Diferente do contrato de trabalho padrão que possui maior fluidez quanto às formalidades, admitindo forma tácita, o teletrabalho por sua vez, exige formalidade estrita. O Art.75-C impõe que a modalidade conste expressamente do contrato individual de trabalho, especificando as atividades a serem desempenhadas pelo obreiro.

Ademais, acerca da infraestrutura, o Art.75-D estabelece que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura básica necessária, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstas em contrato escrito. Sob a ótica do princípio da alteridade, inerente ao Direito do Trabalho, sendo fundamental para evitar que custos operacionais sejam transferidos indevidamente ao trabalhador, configurando enriquecimento ilícito do empregador.

Destaca-se a legislação atual que ampliou o escopo do labor remoto abrangendo aprendizes e estagiários. Além disso, o Art. 75-F estabelece uma função social importante, ao determinar prioridade na alocação de vagas de teletrabalho para empregados com deficiência e com filhos sob guarda judicial até quatro anos de idade, reforçando a necessidade da proteção familiar e inclusão social.



Descrição: Foto de um celular sobre uma superfície amarela, com parte da tela exibindo um relógio. Ao lado há um teclado branco e uma caneta [Fim da descrição].

### 3.2 A jornada de trabalho

A notável transição do trabalho que antes era presencial para o remoto transformou a distinção entre o ambiente de trabalho e o residencial, sendo o que a doutrina denominou invasão

digital da vida privada. O maior desafio jurídico se encontra na dificuldade de separar e definir o tempo que o trabalhador está efetivamente trabalhando e à disposição do empregador, visto que os recursos tecnológicos permitem o acesso constante e facilitado, diferentemente do modo presencial, já que não há barreiras físicas.

Entretanto, tal barreira foi amenizada com o advento da Lei nº 14.442/2022. Esta legislação passou a diferenciar de maneira efetiva o teletrabalho por tempo de realização de cada produção ou tarefa. Já no teletrabalho por jornada, em que o empregado tem seu trabalho monitorado por *login* e permanência em sistemas, ele segue assegurado pelo regime geral de duração do trabalho, onde possui garantias constitucionais quanto ao período de descanso e recebimento de horas extras.

Quanto ao teletrabalho por produção ou tarefa, a inclusão dele nas exceções previstas no artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), nos apresenta problemas de interpretação significativos. Ao apresentar o argumento de autonomia como justificativa para excluir esses trabalhadores do controle de jornada, a legislação abre margem para sobrecargas e rigor de cobrança que ignoram os limites biológicos de descanso, e afetam gravemente o psicológico dos mesmos.

Neste contexto, o Direito à Desconexão não surge apenas como legislação trabalhista, mas sim como garantidora da saúde pública e protetora da dignidade da pessoa humana. A existência de dispositivos móveis e aplicativos de contato instantâneo, estimula a ideia de disponibilidade sem restrições, o que muitos empregadores entendem como tempo à disposição, o que fere diretamente o direito fundamental ao convívio familiar e ao lazer, ambos previstos no artigo 6º da Constituição Federal do Brasil.

---

**“O dever do empregador de zelar pela integridade psicofísica do empregado exige que a flexibilidade e autonomia do teletrabalho não se converta em jornada exaustiva sob o argumento da produtividade.”**

---

Dessa forma, a hermenêutica jurídica deve buscar um equilíbrio que barre a precarização de jornada do teletrabalho, para que se estabeleça que a facilidade e a disponibilidade dos meios eletrônicos, e a inexistência de um ponto virtual não legitime o desrespeito ao equilíbrio do ambiente de trabalho. O dever do empregador de zelar pela integridade psicofísica do empregado exige que a flexibilidade e autonomia do teletrabalho não se converta em jornada exaustiva sob o argumento de produtividade.

Logo, é indispensável que os Poderes Legislativos e Judiciários ressignifiquem o conceito de controle para além da vigilância direta, focando na proteção do tempo existencial do indivíduo.

A aplicação do regime de teletrabalho na prática das relações laborais, com especial atenção às decisões acerca do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, revelam uma postura cautelosa frente à flexibilização introduzida pela reforma trabalhista. O maior foco das controvérsias atuais está na interpretação do Art. 62, inciso III, da CLT. Historicamente, o

legislador visou excluir o regime do teletrabalho de horas extras sob o argumento da impossibilidade e fiscalização. Todavia, a jurisprudência consolidada tem reafirmado que esta exclusão não é absoluta. O princípio da primazia da realidade, define que o direito às horas extraordinárias não se trata de rótulo contratual, mas a existência de meios de controle.

O dispositivo legal passou a restringir de forma expressa a dispensa do controle de jornada apenas aos empregados que prestam serviços por produção ou tarefa, a regra geral é a marcação de ponto. A visão atual dos tribunais aponta que o controle telemático é realizado por meio de *logs* de acesso ao sistema, monitoramento em *webcam*, exigência de disponibilidade imediata em aplicativos de mensagens e *softwares* de gerenciamento de tarefas em tempo real, se equivalem aos controles de jornadas tradicionais.

Desta forma, acompanhando a evolução das modalidades contratuais, reforça a ideia de que controles de ponto não são afetados no labor remoto. Conforme se depreende do recente entendimento jurisprudencial:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS.ARTIGO 62, III, DA CLT. REQUISITOS PARA ENQUADRAMENTO DO EMPREGADO. O fato de existir labor em teletrabalho, por si só, não é suficiente para afastar o cumprimento de jornada, pelo empregado. Deve haver uma incompatibilidade, no dizer do legislador, com a fixação do horário de trabalho. Assim, somente insere-se na exceção capitulada no art. 62, III, da CLT, o trabalho em home office que impossibilita o controle pela empregadora, o que é o caso dos autos. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Fixada a verba sucumbencial de acordo com o art. 791-A, § 2º, da CLT, fica mantido o percentual fixado na origem. 3. Recurso ordinário parcialmente conhecido e desprovido. TRT 0001227-08.2025.5.10.0014 ROT - ACÓRDÃO 1ª TURMA RELATOR: DESEMBARGADOR GRIJALBO FERNANDES COUTINHO. TRT-10º (Brasil, 2026).

Diante disso, uma vez que a tecnologia permite o rastreamento de atividades, o empregador deve fiscalizar a jornada, sob pena de violação dos direitos sociais do obreiro. O julgado em questão, demonstra que a exceção só se aplica quando a impossibilidade de controle real e fático, não meramente documental. Além da questão discutida, há outro ponto relevante a ser ressaltado, se trata do nexo causal em acidentes ocorridos em ambiente doméstico. O atual entendimento vem caminhando para a responsabilização do empregador quanto negligência o dever de instrução e ergonomia previsto no Art. 75- e da CLT. Mesmo em ambiente remoto não exige a empresa de zelar pela integridade física do trabalhador.

### 3.3 Responsabilidade pelos custos

O artigo 75-D da Consolidação das Leis de Trabalho prevê que detalhes como compra e manutenção dos equipamentos usados pelos trabalhadores, como computadores, cadeiras e despesas relacionadas, como internet e luz, devem estar estabelecidos em contrato escrito, ou seja, deve haver estipulação prévia de como serão pagos ou reembolsados pelo empregador.

Entretanto, a pactuação entre as partes não tem liberdade absoluta, visto que o Direito do Trabalho estabelece o Princípio da Alteridade, onde há o risco do negócio. Dessa forma, o empregador deve assumir custos para a realização de atividade que gerará lucro para a empresa. Sendo assim, não pode o empregado ter parte de seu salário comprometido por compra de equipamento exclusivo para trabalho, ou por contratação de plano de internet superior para demandas trabalhistas, ou pelo aumento da energia elétrica pelo ambiente laboral em sua residência.

Ainda assim, a justiça brasileira define que não pode o empregador transferir integralmente os custos da atividade econômica ao empregado. Sendo recomendado então que a empresa ofereça a infraestrutura necessária ou conceda uma ajuda de custo para cobrir essas despesas adicionais. Assegurar que o trabalhador disponha dos meios adequados para desempenhar suas funções sem

sofrer prejuízo financeiro é essencial para cumprir a lei e evitar que o teletrabalho seja meio de economia por parte do empregador, comprometendo o patrimônio do empregado.

### **3.4 Saúde e segurança no ambiente de trabalho**

De acordo com o artigo 75-E da CLT, o empregador tem como dever informar seus contratos expressamente e de forma clara, as precauções para que evitem além de acidentes de trabalho, as chamadas doenças ocupacionais. As instruções incluem temas como pausas necessárias e ergonomia na realização dos trabalhos, para que os trabalhadores não tenham lesão por esforço repetitivo ou qualquer tipo de transtorno psicológico.

Tal orientação expressa deve conter assinatura do empregado, que se compromete a seguir as instruções. Este termo de responsabilidade se torna um pacto de cuidados mútuos.

Entretanto, com a aplicação do teletrabalho, surgem os desafios de fiscalização do ambiente de trabalho, já que diferentemente do trabalho presencial em que o empregador tem controle integral quanto ao espaço, no modelo discutido, o ambiente é a própria residência do trabalhador, o que gera discussões quanto o equilíbrio do dever de vigilância e o direito à privacidade, visto que a empresa não pode realizar fiscalização presencial na casa do empregado sem anuência do mesmo.

Atualmente, sugere-se fiscalização por meio de fotos, vídeos, ou através de ligações, com a intenção de assegurar que a flexibilidade oferecida no teletrabalho não resulte em um espaço inseguro, garantindo que esse ambiente de trabalho seja local de privacidade para o empregado e sua família, e também, um local seguro para a realização das atividades laborais.

### **4. Conclusão**

Diante do exposto, conclui-se que o teletrabalho não é meramente uma resposta transitória a crises sanitárias, mas tornou-se uma modalidade contratual irreversível e consolidada devido aos avanços tecnológicos de informação e a busca por maior eficiência de produção.

Entretanto, a transição para o ambiente digital não deve ser utilizada como meio de erosão de garantias conquistadas ao longo de décadas de evolução dos direitos trabalhistas. A legislação brasileira, mesmo com avanços a partir da Lei nº 14.442/2022, ainda enfrenta desafios ao equilibrar autonomia e a proteção social necessária do obreiro.

Diante da análise jurisprudencial demonstrada, é evidente que o Poder Judiciário age como um importante filtro contra a tentativa de “uberização” das relações formais. Aplicando o princípio da primazia da realidade para afastar o enquadramento de forma indiscriminada do Art. 62, inciso III, da CLT, os tribunais vêm reafirmando que o controle telemático é uma forma moderna de subordinação, uma vez que a liberdade do local na prestação de serviços não pode ser confundida com a abdicação do direito ao descanso e limitação da jornada.

Portanto, é imprescindível que a evolução normativa e interpretativa siga um caminho que vise assegurar o direito à desconexão e preservação da saúde mental e física dos trabalhadores. A tecnologia deve ser utilizada como um instrumento de promoção do bem-estar social e conciliação entre uma vida familiar e profissional equilibrada, e que seu uso como mecanismo de disponibilidade perpétua seja repudiado pela legislação, pois precariza direitos fundamentais.

Em última análise, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalhador devem permanecer como balizas axiológicas para nortear a aplicação do teletrabalho no cenário do ordenamento jurídico brasileiro, assegurando que avanço tecnológico natural não se desvincule do progresso humano.

## Referências

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. Brasília, DF: 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: 28 maio 2026.

BRASIL. **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. Brasília, DF: 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: 08 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001227-08.2025.5.10.0014.** Relator: Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho. , julgado em 29 abr. 2026 Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001227-08.2025.5.10.0014/2#0048a87>. Acesso em: 10 maio 2026.

Foto de capa: [Unsplash](#)

Foto 1: [Unsplash](#)