

TELETRABALHO: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA LEI 14.442/2022

Eliane Nascimento Medeiros¹
Francisco Afonso dos Santos Junior²

RESUMO: O teletrabalho, instituído de forma mais clara pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e posteriormente ajustado pela Lei nº 14.442/2022, representa uma transformação significativa nas relações de trabalho no Brasil. Essa modalidade, que permite a execução das atividades laborais fora das dependências físicas da empresa, trouxe vantagens tanto para empregados quanto para empregadores, como a redução de custos operacionais, maior produtividade e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores. Também gerou benefícios sociais, como a inclusão de pessoas com deficiência no mercado e a diminuição da poluição urbana. Entretanto, o teletrabalho também apresenta desafios importantes, como a dificuldade de fiscalização da jornada, o risco de sobrecarga emocional, a perda do convívio social e a dificuldade de delimitação entre os espaços pessoais e profissionais. A legislação recente buscou mitigar esses problemas ao prever, por exemplo, o direito à desconexão. Ainda assim, persistem desigualdades no acesso a essa modalidade, uma vez que nem todas as profissões se adaptam a esse regime. Portanto, o teletrabalho configura-se como uma tendência irreversível no cenário pós-pandêmico, exigindo regulamentação adequada e equilíbrio entre flexibilidade e proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

4065

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Lei 14.442/2022. Direitos do trabalhador.

ABSTRACT: Telework, more clearly established by the Labor Reform (Law No. 13,467/2017) and later adjusted by Law No. 14,442/2022, represents a significant transformation in labor relations in Brazil. This modality, which allows work activities to be carried out outside the physical premises of the company, has brought advantages for both employees and employers, such as reduced operational costs, increased productivity, and improved quality of life for workers. It has also led to social benefits, including the inclusion of people with disabilities in the labor market and a reduction in urban pollution. However, telework also presents important challenges, such as difficulties in monitoring working hours, the risk of emotional overload, the loss of social interaction, and the blurring of boundaries between personal and professional spaces. Recent legislation has sought to mitigate these issues by establishing, for example, the right to disconnect. Nevertheless, inequalities in access to this work modality persist, as not all professions are compatible with this regime. Therefore, telework is emerging as an irreversible trend in the post-pandemic context, requiring appropriate regulation and a balance between flexibility and the protection of fundamental workers' rights.

Keywords: Telework. Labor Reform. Law No. 14,442/2022. Workers' rights.

¹Discente. Centro Universitário Luterano de Manaus - CEULM/ULBRA.

²Professor de Ensino Superior Centro Universitário Newton Paiva - Bacharel em Direito.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os impactos do teletrabalho a partir das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Lei nº 14.442/2022, que passaram a regular de forma mais detalhada essa modalidade de prestação de serviços. A crescente adoção do teletrabalho no Brasil, especialmente impulsionada pela pandemia de COVID-19, trouxe à tona a necessidade de adequações legislativas que refletissem os novos contornos da realidade laboral, marcada pelo uso intensivo de tecnologias da informação, pela flexibilização dos vínculos e pela redefinição do espaço físico de trabalho.

A regulamentação inicial promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 inseriu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oferecendo diretrizes sobre a contratação, a prestação de serviços remotos e a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos. No entanto, a experiência prática ao longo dos anos e os desafios enfrentados durante o período pandêmico evidenciaram lacunas importantes, como a ausência de normas claras sobre o controle da jornada, a desconexão digital e os aspectos relacionados à saúde e segurança do trabalhador. Foi nesse contexto que surgiu a Lei nº 14.442/2022, com o propósito de complementar e atualizar a legislação, conferindo maior segurança jurídica às partes envolvidas e buscando equilibrar os interesses de empregadores e empregados.

4066

Diante desse cenário, a presente investigação se propõe a examinar de forma crítica as principais transformações legislativas e seus efeitos na organização do trabalho, nas garantias dos direitos laborais e nas relações contratuais estabelecidas entre empresas e trabalhadores. Serão abordados temas como a flexibilização da jornada, o controle de produtividade, a responsabilidade pelo ambiente de trabalho remoto, a proteção de dados pessoais, a desconexão digital, bem como os impactos dessas mudanças na saúde física e mental dos trabalhadores.

Para embasar a análise, o estudo será sustentado por doutrinadores como Maurício Godinho Delgado (2018), que discorre sobre a evolução das relações de trabalho à luz da Reforma Trabalhista, e Vólia Bomfim Cassar (2022), que apresenta considerações atualizadas sobre os desafios do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Também serão utilizados dados estatísticos e documentos normativos para compreender o alcance e os limites das medidas adotadas.

Ao final, espera-se contribuir para o debate acadêmico e prático sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil, avaliando se as alterações legislativas têm sido eficazes na promoção de um ambiente de trabalho mais moderno, flexível e justo, sem comprometer a proteção dos

direitos fundamentais dos trabalhadores. A relevância do tema se justifica não apenas pelo impacto direto na vida de milhões de profissionais, mas também pela necessidade de constante atualização do Direito do Trabalho frente às transformações tecnológicas e sociais que moldam o mundo do trabalho contemporâneo.

2. PANORAMA HISTÓRICO E EVOLUTIVO DO TELETRABALHO

De acordo com o Dicionário Informal (TRABALHO, 2008), o termo “trabalho” pode ser compreendido como a aplicação das capacidades humanas — físicas e intelectuais — com o objetivo de alcançar determinada finalidade. Trata-se, portanto, de uma atividade coordenada, essencial para a execução de tarefas, serviços ou empreendimentos, sendo considerada também uma ocupação profissional.

No plano internacional, o direito ao trabalho está previsto no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Organização das Nações Unidas:

Artigo 23 – Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Toda pessoa, sem discriminação, tem direito a igual remuneração por trabalho equivalente.

Quem trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que assegure a si e à sua família uma existência condizente com a dignidade humana, complementada, se necessário, por outros meios de proteção social.

4067

Toda pessoa tem o direito de fundar sindicatos e de se filiar a eles para a proteção de seus interesses (UNICEF, 1948).

No ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho é reconhecido como direito social desde a Constituição Federal de 1988. No artigo 7º, são garantidos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de um parágrafo específico para os trabalhadores domésticos. Os artigos 8º e 9º tratam, respectivamente, da liberdade sindical e do direito de greve (BRASIL, 1988). Contudo, vale ressaltar que a proteção ao trabalho já havia sido abordada de forma pioneira na Constituição de 1934, que marcou a introdução dos direitos trabalhistas no país, servindo de base para as constituições subsequentes.

Com o passar do tempo e diante das transformações sociais e econômicas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi reformada em 2017, dando origem à chamada Reforma Trabalhista. Essa atualização incorporou dispositivos relacionados ao teletrabalho, reconhecendo formalmente essa nova forma de prestação de serviços.

A origem do teletrabalho está diretamente ligada às transformações provocadas pelas revoluções industriais. A Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, introduziu a

maquinofatura; a Segunda, no século XIX, trouxe inovações significativas à produção industrial; a Terceira Revolução foi marcada pela automação de processos produtivos; e, atualmente, vivemos a Quarta Revolução Industrial — ou Revolução 4.0 —, caracterizada pela integração de tecnologias digitais, como inteligência artificial, robótica, nanotecnologia e computação em nuvem.

Essa nova fase tecnológica proporcionou mudanças profundas nas relações de trabalho, viabilizando o surgimento do teletrabalho como uma tendência global. Klaus Schwab (2016), idealizador do Fórum Econômico Mundial, destaca que a Quarta Revolução Industrial vai além da automação, promovendo transformações estruturais nas formas de produção, comunicação e prestação de serviços.

No Brasil, as primeiras iniciativas relacionadas ao trabalho remoto surgiram em 1997, por meio de um seminário sobre Home Office e Telecommuting. Em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), entidade sem fins lucrativos que se tornou referência no tema, promovendo pesquisas e debates sobre formas flexíveis de trabalho. Para Álvaro Mello (2020, p. 11), o teletrabalho consiste em transferir o trabalho até o trabalhador, em vez de exigir seu deslocamento até a empresa. Em outras palavras, a atividade laboral pode ser desempenhada total ou parcialmente fora do ambiente físico da organização. 4068

A pandemia da COVID-19, declarada em 2019, acelerou drasticamente a adoção do teletrabalho no Brasil e no mundo. Com a necessidade de isolamento social, muitas empresas foram forçadas a implementar esse modelo como forma de continuidade das operações. Mesmo após a declaração oficial do fim da emergência de saúde pública pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o teletrabalho se manteve como uma alternativa viável e em expansão.

Um dos fatores que contribuem para esse crescimento é o avanço tecnológico no Brasil. De acordo com dados da Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES, 2022), o país é líder em tecnologia na América Latina e figura entre os dez maiores mercados de tecnologia do mundo.

A SOBRATT, em parceria com a SAP Consultoria em Recursos Humanos e a Universidade de Brasília (UnB), realizou uma pesquisa abrangendo 460 organizações de diferentes setores e regiões do país, representando mais de 1,1 milhão de trabalhadores. O levantamento revelou que 86% das empresas participantes já adotam o teletrabalho de maneira estruturada, enquanto 14% ainda não implementaram essa prática (SOBRATT, 2023). Os dados

demonstram que, mesmo em um cenário pós-pandemia, o modelo remoto permanece como tendência crescente e consolidada no ambiente corporativo brasileiro.

3. TELETRABALHO NAS RELAÇÕES LABORAIS PÓS-REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, representou uma profunda transformação no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, introduzindo mudanças significativas que ampliaram a autonomia contratual entre empregado e empregador, com o propósito de atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) diante das transformações sociais e tecnológicas (ROMAR, 2018). De acordo com Oliveira (2018), essa atualização tornou-se essencial frente à evolução digital, buscando promover segurança jurídica nas relações de trabalho.

Segundo Cassar (2018), o avanço das tecnologias da informação, notadamente a internet, permitiu que o empregador acompanhasse e fiscalizasse a atuação do empregado em tempo real. No entanto, o autor critica o fato de que, sob a justificativa da suposta ausência de controle, os trabalhadores em regime de teletrabalho foram excluídos de determinados direitos trabalhistas, conforme previsto no artigo 62, inciso III da CLT.

4069

Para Castro e Gonçalves (2022) lembram que, mesmo no regime de teletrabalho, vigora o princípio da primazia da realidade, que prevalece sobre a forma contratual. Se o trabalhador estiver sujeito a controle de jornada, mesmo que à distância, é possível o reconhecimento do direito à horas extras, devendo o empregador gerir adequadamente o tempo de trabalho.

De acordo Leite (2018, p. 218) sustenta que "a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas", destacando que cláusulas contratuais que neguem o controle de jornada não têm eficácia se houver, na prática, esse controle. Tal entendimento é reforçado pelo artigo 9º da CLT, que considera nulos os atos que busquem fraudar ou suprimir direitos trabalhistas.

Ainda sobre esse ponto, Leite (2022) reitera que, sendo viável o controle da jornada, mesmo em ambiente domiciliar, o trabalhador fará jus ao pagamento de horas extras e adicionais noturnos, desde que comprove a efetiva fiscalização de sua jornada. Essa regra aplica-se inclusive ao teletrabalho ou trabalho remoto.

Com a reforma trabalhista, foi introduzido o Capítulo II-A na CLT, com os artigos 75-A a 75-E, os quais passaram a regulamentar o teletrabalho. O artigo 75-B define essa modalidade

como a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação (ROMAR, 2018).

O teletrabalho, conforme o artigo 75-C da CLT, deve estar previsto expressamente no contrato individual de trabalho, detalhando as atividades a serem desempenhadas. Caso haja alteração do regime presencial para o remoto, exige-se a concordância mútua entre as partes e a formalização por meio de aditivo contratual (CASSAR, 2018).

Contudo, segundo Fincato (2019), a transição do teletrabalho para o regime presencial pode ser realizada unilateralmente pelo empregador, desde que seja concedido aviso prévio mínimo de 15 dias, formalizado por escrito. Tal entendimento demonstra a existência de divergências interpretativas entre os juristas.

Quanto aos custos e equipamentos necessários para a realização do teletrabalho, o artigo 75-D da CLT determina que esses devem ser ajustados por contrato escrito. Delgado (2017) defende que o empregador deve arcar com essas despesas, pois são inerentes à atividade laboral. Fincato (2019) complementa que gastos com internet, energia e água podem ser suportados inicialmente pelo empregado, mas é cabível o reembolso conforme acordo entre as partes.

Esses valores, no entanto, não têm natureza salarial, sendo considerados utilidades essenciais ao exercício da função, conforme estabelece o artigo 458, §2º da CLT (STURMER; FINCATO, 2019).

No que se refere à segurança e saúde do trabalhador, Romar (2018) enfatiza a importância de garantir um ambiente laboral saudável, mesmo em regime remoto. O artigo 75-E da CLT reforça a necessidade de prevenção de doenças e acidentes, sem afastar a responsabilidade do empregador. Cabe a este orientar os empregados quanto aos cuidados necessários, devendo o trabalhador assinar termo de responsabilidade.

Fincato (2019) afirma que esse dever de orientação deve ser contínuo e atualizado, e que vistorias periódicas no local de trabalho podem ser uma medida eficaz para evitar riscos à saúde do trabalhador.

Com a pandemia de Covid-19, o teletrabalho ganhou ainda mais relevância. Em março de 2022, foi publicada a Medida Provisória nº 1.108, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022. Essa norma trouxe modificações no artigo 75-B da CLT e inseriu novos parágrafos, permitindo a prestação de serviços remotos de forma predominante ou parcial, com jornada definida por produção, tarefa ou horas.

A nova legislação reafirmou o disposto no artigo 62, III da CLT, excluindo o controle de jornada para os que trabalham por tarefa ou produção, sem prejuízo da aplicação do princípio da primazia da realidade em situações onde o controle efetivo possa ser comprovado.

Sendo assim, a implementação do teletrabalho foi impulsionada pelo avanço tecnológico, promovendo maior flexibilidade nas relações laborais e segurança jurídica para ambas as partes. Contudo, a aplicação adequada desse regime exige equilíbrio entre autonomia, proteção de direitos e adaptação contínua às novas realidades do mundo do trabalho.

4. REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA CONSOLIDAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Para compreender os efeitos da Reforma Trabalhista sobre o teletrabalho, é indispensável examinar as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, especialmente a inclusão do Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata especificamente dessa modalidade de trabalho. Os dispositivos legais que regulam o teletrabalho estão compreendidos entre os artigos 75-A e 75-E da CLT.

Segundo Stürmer e Fincato (2019), o teletrabalho — conforme definido no artigo 75-B da CLT — já era uma prática existente, caracterizada pela prestação de serviços fora das dependências da empresa, com o uso de tecnologias de informação e comunicação, sem configurar trabalho externo. A presença esporádica do empregado nas instalações da empresa não descharacteriza o regime de teletrabalho. A principal intenção do legislador foi regulamentar essa prática crescente, assegurando maior segurança jurídica aos envolvidos, visto seu papel cada vez mais relevante nas dinâmicas empresariais contemporâneas.

4071

No que tange às formalidades contratuais, Delgado e Delgado (2017) ressaltam que, conforme o artigo 75-C da CLT, a adoção do regime de teletrabalho exige a formalização expressa em contrato individual de trabalho, com o devido registro na Carteira de Trabalho, bem como a descrição detalhada das atividades a serem desenvolvidas. Dessa forma, a legislação afastou a possibilidade de contrato tácito nessa modalidade, garantindo os mesmos direitos do trabalho presencial.

A norma também autoriza a migração do regime presencial para o remoto, desde que haja concordância mútua entre as partes e isso seja formalizado por meio de aditivo contratual. Por outro lado, a reversão do teletrabalho para o presencial pode ser feita de maneira unilateral pelo empregador, respeitando-se um prazo mínimo de 15 dias para a transição, conforme o §2º do artigo 75-C da CLT.

Ainda de acordo com Delgado e Delgado (2017), a intenção da legislação é garantir a subordinação — elemento essencial para o vínculo empregatício — mesmo que o trabalho ocorra fora das dependências da empresa. O artigo 6º da CLT reforça essa lógica ao estabelecer que não há distinção entre o trabalho realizado na empresa ou no domicílio do empregado, desde que mantido o vínculo empregatício com todos os seus elementos: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e prestação por pessoa física.

Segundo Garcia (2017) destaca benefícios práticos do teletrabalho, como a flexibilização de horários e a economia de tempo ao evitar deslocamentos, especialmente em grandes centros urbanos. Para as empresas, há redução de custos com infraestrutura e transporte, como o vale-transporte, disciplinado pela Lei nº 7.418/1985.

Para Pipek, Dutra e Magano (2018) reforçam esse ponto ao observar que, com o crescimento populacional, o aumento da frota de veículos e a precariedade do transporte público, o deslocamento urbano se tornou um entrave, gerando congestionamentos e poluição. O teletrabalho, nesse cenário, surge como alternativa eficiente tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Entretanto, Garcia (2017) chama atenção para desafios como o isolamento dos colaboradores, a perda de interação coletiva e sindical e a dificuldade em separar o tempo de trabalho do tempo de descanso, podendo gerar exaustão. A esse respeito, cabe ao empregador empregar mecanismos tecnológicos para acompanhar a produtividade e orientar o empregado sobre como manter uma rotina equilibrada.

Quanto à jornada de trabalho, a Reforma Trabalhista excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada previsto no artigo 62 da CLT, sob o argumento de que seria difícil acompanhar a carga horária nesse regime. Assim, os teletrabalhadores, em regra, não têm direito ao pagamento de horas extras, ainda que conectados por longos períodos.

No entanto, Garcia (2017) ressalta que, com os avanços tecnológicos, é perfeitamente possível monitorar a jornada de trabalho por meio de softwares e sistemas que registram login, logout, localização e atividades executadas. Nessa perspectiva, a flexibilização da jornada no teletrabalho torna-se relativa, pois há formas concretas de controle por parte do empregador. Delgado e Delgado (2017) confirmam que a presunção de impossibilidade de controle é relativa e admite prova em contrário pelo empregado em eventual demanda judicial.

Essas lacunas normativas podem gerar insegurança jurídica e litígios trabalhistas, especialmente quando há suspeita de jornadas extrapoladas sem a devida contraprestação. O

monitoramento intensivo pode inclusive ser caracterizado como forma de vigilância excessiva, exigindo regulamentação mais clara.

Quanto à responsabilidade pelos equipamentos utilizados no teletrabalho, o artigo 75-D da CLT estabelece que o contrato deve prever as condições relativas à aquisição, fornecimento e manutenção dos recursos tecnológicos necessários à atividade. Delgado e Delgado (2017) destacam que a responsabilidade pelo fornecimento dos meios de trabalho é do empregador. Ainda assim, essa exigência contratual pode gerar desequilíbrio, já que o contrato de trabalho é um instrumento geralmente elaborado unilateralmente pela empresa, podendo fragilizar a posição do trabalhador.

No aspecto da saúde e segurança, a CLT determina que o empregador deve instruir os trabalhadores sobre precauções a serem adotadas no regime de teletrabalho. Pipek, Dutra e Magano (2018) apontam que, embora a obrigação do empregador seja apenas de orientação, persiste o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro. Essa instrução deve abordar questões como ergonomia, iluminação, temperatura, higiene e prevenção de doenças ocupacionais. Segundo Fincato e Stürmer (2019), o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pelo empregador.

Dessa forma, a interpretação do artigo 75-E da CLT indica que o empregador deve 4073 orientar e instruir os teletrabalhadores quanto aos riscos e medidas de segurança, mantendo o dever de proteção à saúde do empregado, mesmo à distância.

Com a inserção do teletrabalho por meio da reforma trabalhista, consolidou-se uma nova dinâmica nas relações de trabalho, que, quando planejada e aplicada de forma adequada, pode oferecer benefícios significativos tanto para empregadores e empregados quanto para a sociedade como um todo. No entanto, assim como qualquer prática social, essa modalidade também enfrenta limitações e desafios (OLIVEIRA, 2020).

A principal motivação para a adoção do teletrabalho foi a busca por maior eficiência, redução de custos e ganho em qualidade de vida para o trabalhador (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018). De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019), entre os benefícios percebidos pelos empregadores estão a economia com estrutura física, como redução de gastos com energia, água e materiais de escritório, além do aumento na produtividade da equipe.

Para Oliveira (2020), citado por Hernandez (2011), ressalta que a adoção do teletrabalho permite maior agilidade e competitividade empresarial, favorecendo a flexibilização de horários e locais de atuação, além de possibilitar operações contínuas em escala global. Esse regime

contribui para a redução do absenteísmo e da rotatividade de funcionários, visto que mesmo diante de enfermidades ou dificuldades físicas, o trabalho pode ser desempenhado remotamente.

No que diz respeito aos trabalhadores, destaca-se a eliminação do deslocamento até o local de trabalho, resultando em economia de tempo, redução do estresse causado por congestionamentos, diminuição do consumo de combustível, além de proporcionar maior flexibilidade e tempo com a família (GARCIA, 2017). A reforma trabalhista, portanto, trouxe impactos positivos na qualidade de vida do trabalhador ao minimizar desgastes típicos da rotina presencial (FERRACIOLI; FERRACIOLI, 2020).

A sociedade também colhe frutos do teletrabalho. Oliveira (2020) aponta que há uma diminuição da emissão de poluentes, graças à menor circulação de veículos, além da ampliação do acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, promovendo inclusão e combatendo o desemprego.

A partir dessa perspectiva, observa-se a presença do princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, que transcende os aspectos técnicos de higiene e segurança e se conecta aos direitos fundamentais, como o direito à vida e à dignidade da pessoa humana (LEITE, 2022). Essa visão moderna amplia o conceito de meio ambiente laboral para além das normas da CLT e das Normas Regulamentadoras.

4074

De acordo Kitanichi (2019) acrescenta que um ambiente remoto adequado depende da estrutura fornecida pela empresa. A ausência de equipamentos apropriados pode comprometer a ergonomia e a segurança do trabalhador, violando as normativas de medicina e segurança do trabalho.

Contudo, o teletrabalho também apresenta desvantagens. Garcia (2017) destaca a dificuldade de monitorar a jornada laboral dos funcionários. Em resposta a essa preocupação, a reforma trabalhista incorporou o inciso III ao artigo 62 da CLT, dispensando o controle de jornada em regime de produção ou tarefa. Ainda assim, tecnologias atuais podem ajudar os empregadores a acompanhar o desempenho dos colaboradores remotamente (OLIVEIRA, 2020).

Para os empregados, a ausência de interação com colegas, a sobreposição entre espaço de trabalho e residência e o isolamento social podem impactar negativamente a saúde mental (SILVA, 2018). Garcia (2017) também menciona o risco de interferência do trabalho na vida pessoal, especialmente para quem tem dificuldade de separar o tempo de lazer e descanso da atividade laboral.

Em conformidade Almeida (2016) ressalta a importância do direito à desconexão, que garante ao trabalhador o direito de se desligar do ambiente profissional fora do horário de expediente, favorecendo o convívio familiar e outras atividades pessoais. Esse direito, embora discutido antes do teletrabalho, tornou-se ainda mais relevante com o uso constante de dispositivos e aplicativos de comunicação instantânea.

A sociedade também enfrenta desafios com a expansão do teletrabalho, como o aumento de doenças relacionadas ao sedentarismo e ao estresse, o que implica em maiores gastos para os sistemas de saúde e previdência (OLIVEIRA, 2020). Além disso, nem todas as profissões podem ser exercidas remotamente, o que gera desigualdade no acesso a esse modelo (BARROSO, 2021).

Diante do crescimento desse modelo de trabalho, a regulamentação promovida pela Lei nº 13.647/2017 tornou-se fundamental (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018). A mudança permitiu que empresas nacionais e internacionais recrutassem talentos independentemente da localização geográfica dos profissionais, evidenciando a força da transformação digital (SUTTO, 2021).

Além da iniciativa privada, o teletrabalho foi incorporado ao setor público. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução CSJT nº 151/2015, e o Conselho Nacional de Justiça, com a Resolução CNJ nº 227/2016, regulamentaram sua aplicação na administração pública (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018). 4075

Sendo assim, o teletrabalho representa uma mudança significativa nas relações laborais, com impactos diversos para trabalhadores, empregadores e a coletividade. Apesar de seus benefícios evidentes, também impõe novos desafios que exigem adaptação e regulamentação adequada.

CONCLUSÃO

A implementação do teletrabalho no Brasil, inicialmente impulsionada pela Reforma Trabalhista de 2017 e posteriormente aperfeiçoada pela Lei nº 14.442/2022, refletiu uma importante mudança na dinâmica das relações laborais. Essa modalidade, que passou a ocupar um espaço expressivo nas estruturas organizacionais, evidenciou-se como uma alternativa viável à tradicional jornada presencial, especialmente em cenários de crise, como o da pandemia da Covid-19. Além disso, consolidou novas formas de organização do trabalho baseadas na flexibilidade, autonomia e uso intensivo de tecnologias.

Do ponto de vista do empregador, o teletrabalho permitiu uma significativa redução de custos operacionais, como os relacionados a espaços físicos, energia e materiais de escritório, além de ter potencial para elevar a produtividade da equipe. Já para o trabalhador, os benefícios incluem maior flexibilidade de horários, economia de tempo e recursos com deslocamentos, e melhora na qualidade de vida, especialmente pela possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional. A sociedade também se beneficia por meio da redução da poluição ambiental e da ampliação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Entretanto, os impactos do teletrabalho não são exclusivamente positivos. Entre as desvantagens destacam-se a dificuldade de controle da jornada, o isolamento social, os riscos à saúde mental e a sobreposição entre vida pessoal e profissional. Tais aspectos exigem atenção especial dos empregadores e do legislador, sobretudo no que diz respeito ao cumprimento do direito à desconexão e à promoção de um ambiente laboral saudável, mesmo que fora das dependências físicas da empresa.

A Lei nº 14.442/2022 surgiu como importante avanço ao consolidar direitos e obrigações no regime de teletrabalho, especialmente quanto ao controle da jornada e à formalização dos acordos contratuais. Apesar disso, ainda há desafios quanto à aplicação prática das normas, à adaptação das empresas e à necessidade de garantir que o teletrabalho não amplifique desigualdades sociais, sobretudo em relação às profissões que não podem ser exercidas remotamente. 4076

Dessa forma, conclui-se que o teletrabalho, embora traga inegáveis benefícios, demanda um olhar crítico e contínuo aprimoramento legislativo. A consolidação dessa nova forma de trabalhar deve se basear em princípios como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho decente e o equilíbrio entre os interesses das partes envolvidas. Cabe ao Estado, às empresas e à sociedade civil atuar de maneira conjunta para garantir que essa modalidade atenda às exigências de um mundo do trabalho mais justo, sustentável e inclusivo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o teletrabalho, o auxílio-alimentação e outros temas trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

OLIVEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. *Manual de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Método, 2023.

SCHIAVI, Mauro. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ALMEIDA, Fernanda P. de. *Teletrabalho e os desafios do controle da jornada*. Revista LTr, v. 85, n. 3, p. 243–251, 2021.

RAMOS, Cássia Lages. *Teletrabalho: impactos jurídicos e sociais*. Revista de Direito e Trabalho, v. 47, n. 182, p. 89–112, 2020. 4077

TEIXEIRA, Camila. *Direito à desconexão no teletrabalho: desafios contemporâneos*. Revista Eletrônica do TRT da 3^a Região, v. 78, n. 1, 2022.

FREITAS, Ana Carolina. *A regulação do teletrabalho após a pandemia: avanços e retrocessos*. Revista Fórum Trabalhista, v. 50, n. 4, p. 33–48, 2023.

ALVES, Rubens Moraes. *A flexibilização das relações de trabalho e a dignidade da pessoa humana*. Revista Jurídica da UNICAP, v. 25, n. 1, p. 66–79, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Reforma Trabalhista: promessas e mentiras*. São Paulo: Boitempo, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BITTAR, Carlos. *Ética nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018.

GUIMARÃES, Laura Medeiros. *Inclusão e acessibilidade no teletrabalho: limites e possibilidades*. Revista de Direitos Fundamentais & Democracia, v. 26, n. 1, p. 157–174, 2022.

COSTA, Marina Pires. *A relação entre tecnologia e direito do trabalho: o caso do home office*. Revista Direito e Práxis, v. 12, n. 2, p. 524–541, 2021.