

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU

DIREITO

Valcir Alves Benício

**OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
NO BRASIL: Uma abordagem à luz do regime de teletrabalho.**

**Bauru
2025**

Valcir Alves Benício

**OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
NO BRASIL: Uma abordagem à luz do regime de teletrabalho.**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do Professor
Mestre Tales Manoel Lima Vialôgo.**

**Bauru
2025**

Benicio, Valcir Alves (aluno)

OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: Uma abordagem à luz do regime de teletrabalho. Valcir Alves Benício. Bauru, FIB, 2025.

39f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Professor Mestre Tales Manoel Lima Vialôgo.

1. Palavra Chave. 2. Palavra Chave. 3. Palavra Chave. I. Título II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Valcir Alves Benício

**OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
NO BRASIL: Uma abordagem à luz do regime de teletrabalho**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito.**

Bauru, 13 de novembro de 2025.

Banca Examinadora:

Presidente / Orientador: Professor Mestre Tales Manoel Lima Vialôgo.

Professor 1: Professora Doutora Maria Claudia Zaratini Maia.

Professor 2: Professor Mestre César Augusto Micheli.

**Bauru
2025**

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, Manoel Alves Benício e Ana Alves Duarte, *in memoriam*.

Vocês não tiveram o direito e o privilégio de estudar, nem de ver um filho se tornar bacharel em Direito, mas trabalharam incansavelmente, com dedicação e amor, enquanto estavam entre nós, para que esse sonho se tornasse realidade.

Esta conquista é também de vocês, que sempre acreditaram e lutaram por um futuro melhor.

Com toda minha gratidão e amor,
Valcir Alves Benício.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, fonte de toda bondade e sabedoria. É por Sua graça e misericórdia que tenho a vitória, iluminado pelo Espírito Santo e por meio de nosso Senhor Jesus Cristo. Sem Sua orientação e proteção, nada disso seria possível.

A minha esposa, Lúcia Benício, minha companheira de todas as horas, que esteve ao meu lado como um verdadeiro esteio, apoiando-me, incentivando-me e compartilhando cada momento dessa jornada. Sua presença foi fundamental para que eu pudesse seguir em frente com fé e determinação.

Meus filhos, Júlia e Enzo Benício, vocês foram minha maior motivação. Seus sorrisos, palavras de incentivo e amor incondicional me impulsionaram a percorrer o caminho da vitória, mesmo nos momentos mais difíceis.

Aos meus pais e irmãos, meu reconhecimento e gratidão por todo incentivo nos momentos de dificuldade e por compreenderem minha ausência enquanto me dedicava à realização deste trabalho. Vocês sempre estiveram presentes, mesmo à distância, apoiando meus sonhos.

Aos colegas de turma, que tornaram essa caminhada mais leve e motivadora. Nos momentos de desânimo, o aconchego de saber que já havíamos percorrido uma parte do caminho nos deu forças para seguir adiante.

Aos meus mestres e doutores, os queridos professores, pelas correções, ensinamentos e orientações que contribuíram para que eu pudesse apresentar um melhor desempenho ao longo do curso em que cada aprendizado foi essencial na minha formação profissional.

De forma derradeira, e não menos importante, aqueles que não foram elencados, mas que de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, meu sincero agradecimento.

“A injustiça num lugar qualquer é uma ameaça à justiça em todo o lugar”

Martin Luther King Jr.

BENÍCIO, Valcir Alves. **Os efeitos da pandemia da covid-19 nas relações de trabalho no Brasil: Uma abordagem à luz do regime de teletrabalho.** 2025 40f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

RESUMO

Este trabalho analisa a evolução do direito do trabalho no Brasil, com foco na regulamentação do teletrabalho, que ganhou destaque devido às transformações provocadas pelos avanços tecnológicos, mudanças sociais e a pandemia de COVID-19. A pesquisa aborda aspectos históricos, conceituais e práticos do teletrabalho, destacando suas características, vantagens, desvantagens e os riscos de precarização. Além disso, discute a vulnerabilidade do trabalhador nesse novo cenário, a importância de uma legislação adequada e a necessidade de garantir condições dignas de trabalho, promovendo o bem-estar e os direitos fundamentais. O estudo reforça a importância de uma regulamentação que acompanhe as inovações do mundo do trabalho, promovendo inclusão, desenvolvimento e proteção dos direitos laborais.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito do Trabalho. Legislação Trabalhista. Regulamentação. Flexibilidade. Precarização. Direitos Trabalhistas. COVID-19. Inclusão Digital.

BENÍCIO, Valcir Alves. **The effects of the COVID-19 pandemic on labor relations in Brazil: An approach in light of the teleworking regime.** 2025 40f. Monograph presented to the Faculdades Integradas de Bauru, in order to obtain the degree of Bachelor of Laws. Bauru, 2025.

ABSTRACT

This paper analyzes the evolution of labor law in Brazil, focusing on the regulation of telework, which has gained prominence due to the transformations brought about by technological advances, social changes, and the COVID-19 pandemic. The research addresses historical, conceptual, and practical aspects of telework, highlighting its characteristics, advantages, disadvantages, and the risks of precarious employment. Furthermore, it discusses the vulnerability of workers in this new scenario, the importance of adequate legislation, and the need to guarantee decent working conditions, promoting well-being and fundamental rights. The study reinforces the importance of regulations that keep pace with innovations in the world of work, promoting inclusion, development, and the protection of labor rights.

Keywords: Telework. Labor Law. Labor Legislation. Regulation. Flexibility. Precariousness. Labor Rights. COVID-19. Digital Inclusion.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	13
3	RELAÇÃO DE EMPREGO – Vulnerabilidade do Trabalhador	16
3.1	Conceito de Relação de Emprego	16
3.2	Elementos Essenciais da Relação de Emprego	16
3.3	Princípios do Direito do Trabalho	17
4	TELETRABALHO	20
4.1	Origem do teletrabalho na legislação brasileira	20
4.1.1	Diferença entre teletrabalho e trabalho externo.	20
4.2	Disciplina do teletrabalho na legislação brasileira	22
4.3	O Teletrabalho no Contexto da Pandemia da COVID-19 e a Medida Provisória nº 927/2020	27
5	IMPORTANTES PROBLEMÁTICAS ACERCA O TELETRABALHO	29
5.1	Vantagens e desvantagens apresentadas no teletrabalho	29
5.2	Problemas a serem enfrentados na contratação de empregados em outros Estados ou Países na modalidade de teletrabalho.	31
6	DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO	32
6.1	Análise da legislação vigente e suas divergências.	32
6.2	Reflexo da ausência de uma legislação preparada para o teletrabalho	33
6.2.1	Jornada de Trabalho Excessiva	33
6.2.2	Falta de Fiscalização e Controle	33
6.2.3	Insegurança e Inexistência de Proteções	33
6.2.4	Baixos Salários e Instabilidade	34
6.2.5	Breve resumo da precarização.	34
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35

REFERÊNCIAS

APÊNDICES

ANEXOS

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mundo do trabalho tem passado por transformações profundas, impulsionadas pelos avanços tecnológicos, pelas dinâmicas sociais e, mais recentemente, pelos efeitos da pandemia de COVID-19.

Essas mudanças têm promovido a reconfiguração das relações laborais tradicionais, abrindo espaço para modalidades de trabalho cada vez mais conectadas e flexíveis.

Dentre elas, o teletrabalho, que ganha destaque como nova modalidade, cuja escolha está diretamente relacionada ao objetivo geral deste estudo apresentado.

A justificativa da escolha do tema, foi relacionada a compreensão do teletrabalho como modalidade de trabalho relevante para o contexto contemporâneo.

Como objetivo geral, foi abordada de maneira breve, uma análise de conceito de trabalho, do direito do trabalho e propriamente dito do teletrabalho, sendo articulados aspectos históricos, conceituais e práticos para situar a modalidade no atual cenário laboral.

Os objetivos específicos tiveram em seu escopo a apresentação das vantagens e desvantagens dessa modalidade, a discussão da necessidade de aprimoramento da legislação vigente para melhoria na regulação do teletrabalho.

Como procedimentos metodológicos deste estudo, foram empregadas revisão bibliográfica, fichamento, síntese e análise temática, houve também citações relevantes, organização e referências bibliográficas e por fim, passos essenciais para estruturar o trabalho.

A análise envolveu a história do direito do trabalho, a evolução das formas de organização do trabalho e as tendências que apontaram para o futuro.

Além do contexto histórico e conceitual, ele adentrou na regulamentação brasileira sobre o teletrabalho, que foi incorporado nos dispositivos na CLT (artigos 75-A a 75-F), no ano de 2017. Esta positivação do direito representou um grande marco para equilibrar interesses de empregadores e trabalhadores e assegurar direitos fundamentais.

Sob uma ótica, foram abordadas e apresentadas características positivas, vantajosas e essenciais, tais como, a flexibilidade, redução de deslocamentos, autonomia, entre outras.

Por outro lado, a discussão também abordou um enfoque na vulnerabilidade do trabalhador no teletrabalho, particularmente as desvantagens como fruto do risco de isolamento, aumento da jornada, fiscalização, além da possibilidade de precarização decorrente da regulamentação inadequada ou práticas empresariais voltadas à redução de custos, em detrimento dos direitos.

Não menos importante, houve um correlacionamento em convergência com direitos humanos e nas considerações finais uma abordagem sobre a importância das condições laborais dignas e justas, apoiadas em princípios de direitos humanos, para promover bem-estar e dignidade do trabalhador, independentemente da modalidade adotada.

A Contribuição do estudo deste trabalho objetivou a oferecer uma compreensão mais aprofundada sobre o tema, destacando a importância de uma legislação dinâmica, capaz de acompanhar as inovações do mundo do trabalho, garantindo que o avanço tecnológico seja oportunidade de inclusão e desenvolvimento sem comprometer os direitos essenciais dos trabalhadores.

Por fim, buscou ainda subsidiar futuras discussões e aprimoramentos na regulamentação do teletrabalho no Brasil, por meio de uma análise crítica e fundamentada.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A evolução do direito do trabalho é um reflexo das transformações sociais, econômicas e políticas que marcaram a história da humanidade. Desde as relações de trabalho na Antiguidade até a complexidade das relações laborais contemporâneas, o direito do trabalho se desenvolveu como um campo jurídico autônomo, buscando equilibrar os interesses de empregadores e trabalhadores.

Neste cenário podemos citar períodos que foram marcantes nesta evolução, com início nas origens do trabalho e as primeiras relações laborais, a idade média e o feudalismo, a revolução industrial e o surgimento do direito do trabalho, a consolidação do direito do trabalho no século XX e por fim os desafios contemporâneos e a evolução do direito do trabalho. (Leite, 2020).

As origens do trabalho e as primeiras relações laborais dizem respeito a antiguidade, o trabalho era frequentemente associado à escravidão e à servidão. As sociedades antigas, como a grega e a romana, viam o trabalho manual como uma atividade degradante, reservando as atividades intelectuais para as classes privilegiadas. Nessas circunstâncias, os direitos dos trabalhadores eram praticamente inexistentes, e as relações de trabalho eram regidas por normas informais e pela vontade dos senhores. (Leite, 2020).

o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de tripalium, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra trapaliare, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.” (Leite, 2020, p.43).

Durante a idade média, no feudalismo, o sistema feudal trouxe novas dinâmicas para as relações de trabalho. Os servos trabalhavam nas terras dos senhores em troca de proteção e sustento, mas suas condições eram precárias e limitadas. O direito medieval não reconhecia formalmente os direitos dos trabalhadores, e as relações eram marcadas por uma forte desigualdade. (Leite, 2020).

Um marco crucial na história do trabalho ocorreu durante o final do século XVIII e início do XIX, no período da Revolução Industrial, o surgimento das fábricas trouxeram a necessidade de mão de obra. Os efeitos resultaram na migração em

massa de trabalhadores para os centros urbanos.

Nesta fase houve uma grande exposição das condições desumanas de trabalho, levando à exploração da força de trabalho, especialmente entre mulheres e crianças. Nessa conjuntura, começaram a surgir os primeiros movimentos trabalhistas, que lutavam por melhores condições de trabalho, jornadas mais justas, e direitos básicos. Não obstante, neste período, destaca-se as primeiras legislações trabalhistas, que inicialmente foi implementada na Europa, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores, resultando na criação dos sindicatos, e na organização dos trabalhadores, sendo fundamentais na conquista de direitos, como a limitação da jornada de trabalho e a proibição do trabalho infantil. (Leite, 2020).

Seguindo nesse diapasão, o século XX foi marcado pela consolidação do direito do trabalho como um ramo jurídico autônomo. A promulgação de legislações trabalhistas em diversos países, incluindo o Brasil, refletindo a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores em um contexto de crescente industrialização e urbanização. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, unificou e regulamentou as normas trabalhistas, estabelecendo direitos fundamentais como férias, 13º salário e proteção contra demissões arbitrárias. Há de enfatizar que a CLT representou um avanço significativo na proteção dos trabalhadores, mas também trouxe desafios, como a necessidade de adaptação às novas realidades do mercado de trabalho, incluindo a informalidade e as novas formas de contratação. (Leite, 2020).

Conforme será apresentado de maneira melhor detalhada nos capítulos a seguir, notaremos que na contemporaneidade, o Direito do Trabalho encontra-se em permanente processo de transformação, acompanhando o ritmo acelerado das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que influenciam diretamente as relações laborais. A globalização e a revolução tecnológica têm redefinido o modo como o trabalho é organizado e executado, impactando profundamente a forma de contratação, a subordinação e até mesmo o conceito de local de trabalho. Nesse contexto, observa-se o crescimento do trabalho informal, a consolidação do teletrabalho e o surgimento de novas modalidades contratuais mais flexíveis, que buscam atender às demandas de um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo.

Diante desse cenário em constante evolução, torna-se evidente a necessidade de uma atualização contínua e criteriosa da legislação trabalhista, de modo a assegurar a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores sem inviabilizar as inovações nas relações de trabalho. Essa adequação do ordenamento jurídico é fundamental para equilibrar os interesses de empregadores e empregados, garantindo condições dignas de trabalho e segurança jurídica frente às novas realidades do mundo laboral (Leite, 2020).

3 RELAÇÃO DE EMPREGO – Vulnerabilidade do Trabalhador

3.1 Conceito de Relação de Emprego

A relação de emprego, no Direito do Trabalho brasileiro, é o vínculo jurídico que se estabelece entre o empregado e o empregador, caracterizado por uma prestação pessoal e subordinada de serviços, de forma não eventual e mediante remuneração. Trata-se da figura central do Direito do Trabalho, sendo por meio dela que se define a aplicabilidade da legislação trabalhista e a incidência dos direitos protetivos.

No entanto, a relação de emprego não pode ser compreendida de forma meramente contratualista ou formal, mas sim sob a perspectiva da realidade social e da função protetiva do Direito do Trabalho. Este direito existe justamente para corrigir os desequilíbrios existentes entre os sujeitos da relação de emprego, reconhecendo a vulnerabilidade estrutural do empregado, com sua definição no Art. 3º, do Decreto-Lei nº 5.452/1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), frente ao poder diretivo e econômico do empregador. (Leite, 2020).

3.2 Elementos Essenciais da Relação de Emprego

Conforme citado anteriormente, o art. 3º da CLT é fundamental para a caracterização do vínculo empregatício no Brasil. Este artigo estabelece os elementos essenciais que definem a relação de emprego, sendo a subordinação um dos aspectos mais relevantes. A compreensão desse artigo é crucial para a aplicação do Direito do Trabalho, uma vez que ele serve como base para a identificação de direitos e deveres tanto do empregado quanto do empregador. (Leite, 2020).

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, 1943)

Em concordância com o *Caput* do artigo, nota-se o cerne da relação de emprego “**sob a dependência**” traz consigo uma relação de subordinação, referindo ao controle que o empregador exerce sobre o empregado. Notadamente

essa relação se manifesta de diversas maneiras, como pode ser exemplificado no direcionamento, no controle, na dependência econômica, na disciplina, etc.

Observa-se que o empregador tem o poder de dirigir as atividades do empregado, estabelecendo normas e rotinas que devem ser seguidas. Isso inclui a definição de horários, metas e métodos de trabalho, o empregado, por sua vez, depende economicamente do empregador, o que reforça a assimetria de poder na relação.

Essa dependência é um dos fatores que legitima a proteção do trabalhador, uma vez que ele se encontra em uma posição vulnerável, não obstante, o empregador também pode impor disciplina, podendo aplicar penalidades em caso de descumprimento das normas estabelecidas. Essa capacidade de disciplinar o empregado é um dos aspectos que caracterizam a subordinação. (Viveiros, 2018).

3.3 Princípios do Direito do Trabalho

Com base no conteúdo apresentado, relacionado à fragilidade do empregador na relação contratual, podemos observar que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico essencialmente principiológico, estruturado a partir de fundamentos voltados à proteção do trabalhador, parte reconhecidamente hipossuficiente da relação laboral. Os princípios jurídicos no âmbito trabalhista não apenas orientam a interpretação das normas legais, mas também expressam a natureza tutelar e social do Direito do Trabalho. Cabe destacar que o Direito do Trabalho foi concebido historicamente para equilibrar uma relação estruturalmente desigual, garantindo justiça social e dignidade ao trabalhador. Para isso, a doutrina trabalhista consolidou um conjunto de princípios fundamentais que norteiam tanto a criação quanto a aplicação das normas jurídicas. (Leite, 2020).

Como base dos princípios, temos o princípio da proteção, o qual podemos invocar o “*in dubio pró operário*”. (Leite, 2020).

Princípio *in dubio pro operario*: Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado. (LEITE, 2020, p.121).

Podemos dizer que o princípio da proteção seria o princípio matriz do Direito

do Trabalho, ele justifica a existência de um ordenamento jurídico voltado especificamente à defesa dos interesses do trabalhador. Diante da desigualdade existente, além do *in dubio pro operario*, há também neste princípio a aplicação da regra da normativa mais favorável, entre duas ou mais normas existentes, e também que seja utilizada a regra da condição mais benéfica e vantajosa anteriormente adquirida pelo empregado, devendo esta ser preservada, mesmo diante de normas posteriores menos favoráveis, esta condição vem dialogar com o princípio da proteção, funcionando como escudo contra a perda de direitos adquiridos. (Leite, 2020).

Com grande valor há o princípio da primazia da realidade, sendo essencial no combate a fraudes contratuais. Ele determina que, na presença de conflito entre o que está formalizado em documentos e o que efetivamente ocorre na prática, deve-se considerar a realidade dos fatos. Esse princípio é particularmente importante em situações como a pejetização e o uso indevido de contratos de trabalho autônomo para mascarar vínculos empregatícios. Assim, busca-se garantir que os trabalhadores sejam protegidos de forma efetiva, independentemente da forma contratual utilizada. (Leite, 2020).

Fundamentado na proteção do indivíduo, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas traz consigo que os direitos trabalhistas são, em regra, indisponíveis, ou seja, o trabalhador não pode abrir mão deles, mesmo que espontaneamente. Isso se dá justamente para evitar que, em razão de sua vulnerabilidade econômica, o empregado seja coagido, direta ou indiretamente, a renunciar a direitos assegurados pela legislação. Esse princípio reforça o caráter protetivo do Direito do Trabalho e limita a autonomia da vontade dentro da relação empregatícia. De maneira análoga a este princípio, está o princípio da irretratabilidade para reforçar a ideia de que o trabalhador deve ser protegido contra a exploração. (Leite, 2020).

Não obstante dos demais, o princípio da continuidade da relação de emprego presume que o vínculo empregatício tende à permanência, não à transitoriedade. Com exceção dos casos previstos a relação de emprego deve ser estável, sendo a despedida arbitrária ou sem justa causa um ato que necessita de justificativa legal e, em alguns casos, de indenização. Dessa forma, esse princípio serve como base para a valorização do emprego e para a interpretação de dispositivos legais que

envolvem demissões, contratos por prazo determinado e estabilidade provisória. (Leite, 2020).

Desta forma há de se observar que os princípios do Direito do Trabalho não são meros enunciados teóricos, mas instrumentos vivos de interpretação, aplicação e construção do direito que visam resguardar a dignidade do trabalhador em um cenário historicamente marcado por desigualdade. Esses princípios, ao lado dos direitos fundamentais e das normas constitucionais, compõem a base do sistema trabalhista brasileiro, orientando a atuação dos legisladores, intérpretes e operadores do Direito na efetivação da justiça social.

4 TELETRABALHO

4.1 Origem do teletrabalho na legislação brasileira

Segundo a cartilha de "Teletrabalho - O trabalho de onde você estiver", lançada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicada em 14 de dezembro de 2020, a primeira lei a reconhecer e a regular o teletrabalho no Brasil foi a Lei nº 12.551/2011, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir o trabalho a distância. Essa lei equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando e controle, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de supervisão. Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017, que promoveu a Reforma Trabalhista, estabeleceu as bases legais para o teletrabalho como uma espécie de trabalho a distância. A Lei nº 12.551/2011 foi fundamental ao introduzir o conceito de trabalho a distância na CLT, permitindo a realização de atividades profissionais fora do local da empresa, desde que a relação de emprego e as características da subordinação jurídica fossem mantidas (TST, 2020).

Em decorrência da progressiva popularização e adoção do teletrabalho, surgiu a necessidade de regulamentar melhor o assunto, e em 13 de julho de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que trouxe um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema. Os novos dispositivos atribuíram um conceito legal ao teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

Ambas as leis foram importantes para a evolução do teletrabalho no Brasil, permitindo que mais empresas e trabalhadores adotem essa modalidade de trabalho, com segurança jurídica e definição clara dos direitos e deveres.

4.1.1 Diferença entre teletrabalho e trabalho externo.

De acordo com o Art. 75-B, da CLT, "considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". A didática apresentada no artigo não deixa dúvidas que para a atividade ser considerada teletrabalho há a necessidade da utilização de tecnologias de informação e de comunicação nas atividades

desenvolvidas fora da empresa.

Segundo Luciano Martinez na obra "Reforma Trabalhista Comentada", o teletrabalho é entendido como uma modalidade de prestação de serviços em que a atividade do trabalhador é realizada fora das dependências físicas do empregador, geralmente em sua residência, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação. Essa definição destaca que o teletrabalho não se limita apenas ao local de execução, mas também envolve uma nova relação de trabalho que demanda atenção especial às condições de saúde, ergonomia, controle de jornada e direitos do trabalhador. Martinez enfatiza que essa modalidade vem ganhando destaque na legislação brasileira, especialmente após a reforma trabalhista, que trouxe dispositivos específicos para regulamentar o teletrabalho, buscando equilibrar os interesses de empregadores e empregados e garantir a proteção dos direitos trabalhistas nesse novo contexto. (Martinez, 2018).

Em suma, o teletrabalho apresenta algumas características peculiares que são amparadas pela legislação, dentre elas, a flexibilidade que permite a realização do trabalho em diferentes locais e horários e a utilização da tecnologia para o controlar a jornada. No entanto, esta peculiaridade não desampara estes profissionais nos direitos trabalhistas, sendo os mesmos do trabalho presencial, como respeito à jornada de trabalho, direito desconexão e demais circunstância englobada na CLT. Nos dias atuais há muitos profissionais fazem parte deste grupo de trabalho, a exemplo dos programadores e desenvolvedores, gestores de mídias sociais, profissionais de marketing e comunicação, consultores, atendentes, gestores de dados, professores, advogados, etc.

Com relação ao trabalho externo podemos dizer que é aquele profissional que presta serviços fora das dependências do empregador, mas sem necessariamente envolver o uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). A natureza da função pode não exigir o uso de computadores, internet ou outros dispositivos eletrônicos, como exemplo desses profissionais podemos citar os vendedores que visitam clientes em suas casas ou empresas, como representantes comerciais ou vendedores de seguros, diversos técnicos a exemplo de eletricitas, encanadores, instaladores de antenas, que prestam serviços em residências ou comércios, motoboys ou entregadores de produtos, que realizam a entrega em diversos endereços, os motoristas que trabalham em transportes, seja

de passageiros ou cargas, como motoristas de ônibus, caminhão, táxi ou de aplicativos, também os profissionais de áreas como logística, fiscais de obra, promotores de merchandising, analistas de eventos, decoradores, etc., que precisam estar em diferentes locais para executar suas tarefas.

Em suma pode-se dizer que outra diferença marcante entre os dois tipos de trabalhadores está relacionada no controle da jornada, inclusive (Martinez, 2018) destaca a inclusão do teletrabalho no artigo 62, inciso III, da CLT, que inicialmente foi considerada uma modalidade de trabalho sem controle de jornada. No entanto, com a Medida Provisória nº 1.108/2022, apenas os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa passaram a ter jornadas não controladas. O autor enfatiza que, mesmo no teletrabalho, a subordinação jurídica permanece, e o controle de jornada pode ser aplicado dependendo das circunstâncias. Nesta linha de pensamento observa-se que o trabalho externo não possui esta característica na legislação vigente ou na forma de acompanhamento do trabalho profissional em diferentes horários ou locais.

4.2 Disciplina do teletrabalho na legislação brasileira

Dispõe o artigo 75-A: “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O Art. 75-A introduz formalmente o regime de teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Esse artigo estabelece que o teletrabalho deve estar expressamente previsto no contrato individual de trabalho, diferenciando essa modalidade do trabalho presencial tradicional.

Essa exigência visa garantir segurança jurídica para ambas as partes, o empregado e empregador, ao formalizar as condições específicas em que o trabalho remoto será realizado. Dessa forma, devem estar descritas no contrato cláusulas como: local de execução do trabalho (fora das dependências da empresa), uso de tecnologias, responsabilidade por equipamentos e, se necessário, formas de controle de jornada (quando aplicável).

Ao trazer esse marco legal, o Art. 75-A reconhece a evolução nas formas de prestação de serviço e regulamenta o trabalho à distância, que já vinha sendo

adotado por diversas empresas, especialmente com o avanço da tecnologia e a digitalização de processos.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

O Art. 75-B define o conceito de teletrabalho ou trabalho remoto. Segundo esse artigo, considera-se teletrabalho a prestação de serviços realizada fora das dependências físicas do empregador, ainda que não de forma exclusiva ou predominante, ou seja, mesmo que o trabalhador compareça ocasionalmente à

empresa, o vínculo de teletrabalho ainda pode ser caracterizado.

O elemento essencial para essa classificação é o uso de tecnologias de informação e comunicação, como computadores, internet, plataformas de videoconferência e sistemas de gestão online. Essas ferramentas permitem que as tarefas sejam executadas à distância com a mesma eficácia que presencialmente.

É importante destacar que o artigo exclui da definição de teletrabalho as atividades que, por sua própria natureza, são externas, como as desempenhadas por vendedores de rua ou entregadores, que não dependem do uso constante de tecnologia digital.

Essa definição legal foi adaptada para abranger novas modalidades de trabalho surgidas especialmente com o avanço da tecnologia e intensificadas durante a pandemia de COVID-19, garantindo maior segurança jurídica para empregadores e empregados.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

O Art. 75-C trata das condições formais do regime de teletrabalho. De acordo com esse artigo, o teletrabalho deve estar previsto no contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Esse dispositivo tem como principal objetivo regulamentar e dar segurança jurídica à prestação de serviços remotos, exigindo que as tarefas e responsabilidades do empregado sejam previamente acordadas. O contrato também pode ser modificado, desde que haja acordo mútuo entre as partes ou por determinação do empregador, com antecedência mínima de 15 dias, mediante

aditivo contratual.

Além disso, o artigo reforça a importância da transparência nas relações de trabalho, garantindo que o empregado saiba exatamente quais atividades serão desenvolvidas e sob quais condições, mesmo atuando fora das dependências da empresa.

Em resumo, o Art. 75-C disciplina como o teletrabalho deve ser formalizado, assegurando direitos e deveres claros tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O Art. 75-D estabelece que, no regime de teletrabalho, as responsabilidades sobre a aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto devem estar previstas em contrato escrito.

Isso inclui, por exemplo, computador, acesso à internet, softwares e demais ferramentas indispensáveis à execução das tarefas. Além disso, o artigo determina que o contrato deve estipular como será realizado o reembolso de despesas eventualmente arcadas pelo trabalhador, caso ele utilize recursos próprios para desempenhar suas funções.

O principal objetivo desse artigo é garantir clareza e evitar conflitos futuros, ao definir previamente quem será responsável pelos custos relacionados à execução do teletrabalho. Assim, promove-se maior segurança jurídica e equilíbrio na relação entre empregado e empregador, especialmente em situações em que o trabalho ocorre fora do ambiente corporativo tradicional.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O Art. 75-E trata de uma questão fundamental no regime de teletrabalho relacionado a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança do trabalhador que atua remotamente.

De acordo com esse artigo, o empregador deve instruir os empregados de forma expressa e ostensiva quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho, especialmente em relação à ergonomia, postura, pausas regulares e uso adequado de equipamentos. Essa orientação deve ser formalizada, preferencialmente por escrito, garantindo que o empregado tenha ciência das medidas preventivas.

Ainda que o trabalho seja realizado fora do ambiente da empresa, a legislação mantém a responsabilidade patronal sobre aspectos relacionados à segurança e medicina do trabalho, reforçando a importância da prevenção e da conscientização dos riscos, mesmo em ambiente domiciliar ou outro local escolhido pelo trabalhador.

Esse artigo evidencia que, mesmo no teletrabalho, os direitos fundamentais à saúde e segurança do trabalhador permanecem preservados, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Dentro desse contexto, a legislação do Art. 75-F prevê que os empregadores devem dar prioridade aos empregados com deficiência e àqueles que possuam filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade na alocação de vagas para atividades compatíveis com o trabalho remoto. Essa determinação tem como objetivo promover a inclusão social e a equidade nas relações de trabalho, assegurando que grupos que enfrentam maiores desafios na conciliação entre vida pessoal e profissional possam usufruir das vantagens do teletrabalho. No caso das pessoas com deficiência, a medida facilita o acesso ao emprego e reduz barreiras físicas e de locomoção. Já para os pais ou responsáveis por crianças pequenas, o trabalho remoto possibilita maior presença e participação na rotina familiar, contribuindo para o bem-estar infantil e para o fortalecimento dos vínculos afetivos.

Assim, a norma reflete um compromisso ético e social com a humanização do trabalho, alinhando-se aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à família e da valorização do trabalho como instrumento de inclusão e desenvolvimento social.

4.3 O Teletrabalho no Contexto da Pandemia da COVID-19 e a Medida Provisória nº 927/2020

A Medida Provisória nº 927, editada em 22 de março de 2020, foi uma das primeiras respostas do governo federal brasileiro à crise trabalhista provocada pela pandemia da COVID-19. Seu objetivo principal foi flexibilizar temporariamente as normas trabalhistas com vistas a preservar empregos e manter a atividade econômica durante o estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

Dentre as principais inovações da MP 927, destaca-se a regulamentação emergencial do teletrabalho. A medida permitiu que empregadores alterassem o regime de trabalho presencial para o remoto unilateralmente, sem necessidade de acordo individual ou coletivo e com notificação prévia de, no mínimo, 48 horas. Essa disposição visava garantir maior agilidade na transição do modelo de trabalho, evitando aglomerações e reduzindo os riscos de contágio pelo novo coronavírus.

Além disso, a MP dispôs que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não seria considerado como tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Essa cláusula foi alvo de críticas por potencialmente fragilizar o direito à desconexão e ampliar a jornada de forma dissimulada, sobretudo diante da ausência de critérios claros para o controle do tempo laborado.

No entanto, a Medida Provisória 927 teve vigência limitada, perdendo seus efeitos em 19 de julho de 2020, ao não ser convertida em lei dentro do prazo constitucional. Mesmo assim, seus efeitos jurídicos durante o período de validade foram preservados, com base no artigo 62 da Constituição Federal, que permite que as MPs tenham força de lei enquanto vigentes.

Autores como Luciano Martinez destacam que a MP 927 revelou a fragilidade estrutural da legislação trabalhista brasileira para lidar com situações excepcionais como a pandemia, e que a adoção do teletrabalho, mesmo após a revogação da

medida, passou a ser uma realidade consolidada no mundo do trabalho, exigindo regulação mais clara e duradoura sobre aspectos como controle de jornada, ergonomia, saúde mental e direito à desconexão.

5 IMPORTANTES PROBLEMÁTICAS ACERCA O TELETRABALHO

5.1 Vantagens e desvantagens apresentadas no teletrabalho

Segundo a cartilha de "Teletrabalho - O trabalho de onde você estiver", lançada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), há um reconhecimento nas diversas vantagens associadas ao teletrabalho, tanto para o empregador quanto para o trabalhador, entretanto, apesar dos benefícios, o teletrabalho também apresenta desvantagens, que têm sido objeto de preocupação por parte do órgão.

Apesar de frequentemente citada como uma vantagem, a flexibilidade no teletrabalho também pode trazer desvantagens significativas, especialmente no que se refere à produtividade e à saúde mental. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e diversos estudos apontam que a flexibilidade mal administrada pode resultar em desorganização do tempo, excesso de jornada e dificuldade de delimitação entre vida pessoal e profissional.

A redução de custos vistas com bons olhos, talvez não seja tão vantajosa, embora o empregador reduza gastos com aluguel, energia, água, transporte e alimentação subsidiada, o trabalhador muitas vezes arca com custos adicionais de internet, energia elétrica, mobiliário ergonômico e equipamentos, sem reembolso ou ajuda de custo. Essa prática é criticada por violar o princípio da alteridade, segundo o qual, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, não pelo empregado. Neste contexto pode ser observada a desigualdade no acesso aos recursos dos trabalhadores de baixa renda, eles podem não ter estrutura adequada em casa para manter a mesma qualidade de trabalho, um aspecto que gera desigualdade entre empregados. A redução de custos para a empresa pode, assim, acentuar desigualdades já existentes. Outro fato a ser notado é que o trabalhador também pode perder benefícios indiretos, como auxílio-transporte, vale-refeição, café da manhã e assistência presencial à saúde e segurança do trabalho. Esses cortes podem impactar o orçamento e a qualidade de vida do empregado, mesmo que representem economia para o empregador. No entanto, o fato de maior preocupação está na lógica da redução de custos, se levada ao extremo, podendo incentivar modelos de contratação mais frágeis ou flexíveis, como a terceirização ampla ou mesmo relações de trabalho sem vínculo formal, enfraquecendo garantias legais.

A inclusão e a acessibilidade que também se destacam como potencial inclusivo do teletrabalho, especialmente para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida faz consigo a viabilidade da contratação de profissionais com limitações físicas, promovendo inclusão e diversidade no ambiente corporativo, contudo, nem todas as plataformas, sistemas ou softwares utilizados pelas empresas são acessíveis a pessoas com deficiência. Falta de compatibilidade com leitores de tela, ausência de legendas ou intérprete de Libras em reuniões virtuais e designs visuais inadequados podem impedir a plena participação dessas pessoas, a inclusão no teletrabalho exige que os recursos tecnológicos sejam plenamente acessíveis, o que nem sempre ocorre na prática. Ademais, pessoas com deficiência ou necessidades especiais já enfrentam desafios sociais e profissionais de integração. O teletrabalho pode intensificar o isolamento, prejudicando o desenvolvimento de vínculos e oportunidades de participação em decisões coletivas e atividades informais.

Como se pode observar, o teletrabalho apresenta aspectos positivos e negativos que precisam ser analisados com equilíbrio. Por um lado, essa modalidade de trabalho oferece maior flexibilidade, redução de custos operacionais, e pode favorecer a inclusão social, especialmente para pessoas com deficiência ou que vivem em locais distantes dos centros urbanos. Além disso, o uso de tecnologias de informação permite novas formas de organização e produtividade, ajustadas às realidades individuais e empresariais.

Por outro lado, o teletrabalho também impõe desafios importantes, como a dificuldade de controle da jornada, o risco de sobreposição entre vida pessoal e profissional, o isolamento social e a possível transferência indevida de custos ao trabalhador. Sem políticas claras de gestão, acesso à tecnologia adequada e garantia de direitos, os benefícios do trabalho remoto podem ser neutralizados ou até mesmo gerar prejuízos à saúde física, mental e às condições de trabalho.

Dessa forma, o teletrabalho deve ser implementado com responsabilidade, diálogo e planejamento, respeitando os direitos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores. O papel do Tribunal Superior do Trabalho é fundamental nesse cenário, ao interpretar e aplicar a legislação trabalhista de modo a equilibrar inovação e proteção social (TST, 2020).

5.2 Problemas a serem enfrentados na contratação de empregados em outros Estados ou Países na modalidade de teletrabalho.

Dentre os diversos problemas existentes já apresentados a contratação de empregados podem gerar alguns conflitos, um fato a ser abordado está relacionado na Competência Territorial da Justiça do Trabalho, o artigo 651 da CLT estabelece que a ação trabalhista deva ser ajuizada no local da prestação de serviços. No entanto, em teletrabalho, a prestação ocorre remotamente, dificultando a fixação da competência territorial. Isso pode gerar litígios sobre o foro adequado para a ação trabalhista, como observado em decisões recentes do TST. A dispersão geográfica do trabalho remoto desafia os critérios clássicos de competência territorial da Justiça do Trabalho.

Outra situação a ser observada está relacionada ao empregado contratado para prestar serviço no exterior, se for um brasileiro, contratado ou transferido para prestar serviços no exterior, por uma empresa nacional, tem amparo em nossa lei vigente (BRASIL. Lei nº 7.064/1982) e se não foi? O que acontece se esse trabalhador vier a sofrer um acidente em sua residência, cuja forma de contrato de trabalho não foi por teletrabalho as vistas da legislação brasileira?

No exterior, essa questão é ainda mais sensível, podendo envolver conflito entre normas brasileiras e estrangeiras, inclusive sobre garantias mínimas, jornada, salário, férias e encargos sociais. Em alguns casos, é possível esta definição, a exemplo de um brasileiro, contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, por uma empresa nacional, temos amparo em nossa lei vigente (BRASIL. Lei nº 7.064/1982), no entanto, outros podem ser os meios de um nacional prestar serviços de modo de teletrabalho no exterior.

6 DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO

Ante o exposto, pode ser observado nos capítulos anteriores que o teletrabalho trouxe um grande avanço tecnológico e mudanças nas dinâmicas produtivas, tornando-se uma realidade amplamente difundida, sobretudo após a pandemia de COVID-19. No entanto, a adoção dessa modalidade trouxe não apenas ganhos de flexibilidade, mas também novas formas de precarização das relações laborais.

Enquanto o capítulo anterior foi reservado para elencar as vantagens e desvantagens apresentadas no teletrabalho, este capítulo será reservado para uma breve análise dos principais aspectos que apresenta a precarização do trabalho nesta modalidade, confrontando a legislação vigente com os princípios constitucionais que regem os direitos dos trabalhadores.

6.1 Análise da legislação vigente e suas divergências.

Enquadramento Legal: Art. 62, III da CLT e Art. 7º, XIII da Constituição Federal. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 62, inciso III, dispõe: “Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...) III – os empregados em regime de teletrabalho.”

Esse dispositivo exclui expressamente os teletrabalhadores do controle de jornada, retirando-lhes o direito à remuneração de horas extras e ao controle da jornada de trabalho.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XIII, garante:

“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Nota-se um conflito normativo entre a legislação infraconstitucional (CLT) e o comando constitucional. A flexibilização da jornada no teletrabalho, na prática, suprime direitos fundamentais sob o pretexto de autonomia e liberdade contratual, colocando o trabalhador em situação vulnerável. (Carvalho, 2024)

6.2 Reflexo da ausência de uma legislação preparada para o teletrabalho

6.2.1 Jornada de Trabalho Excessiva

Um dos principais efeitos da desregulamentação do controle de jornada no teletrabalho é o aumento da carga horária de forma não oficializada. Sem mecanismos de controle, muitos trabalhadores estendem suas atividades além do horário habitual, sofrendo pressões implícitas por disponibilidade constante.

Segundo Oliveira (2020), o teletrabalho "intensifica a exploração do tempo do trabalhador, pois o lar é convertido em extensão do espaço produtivo, eliminando fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida".

Essa prática infringe o direito à desconexão, essencial à saúde física e mental do trabalhador, e esvazia o princípio da dignidade da pessoa humana, pilar do Direito do Trabalho.

6.2.2 Falta de Fiscalização e Controle

A ausência de mecanismos efetivos de fiscalização das condições de trabalho no domicílio do trabalhador é outro fator de precarização. O empregador muitas vezes desconsidera as normas de ergonomia, segurança e saúde, transferindo ao trabalhador os custos e riscos do ambiente de trabalho.

Há de se observar que a desmaterialização do local de trabalho reduz a capacidade do Estado e dos sindicatos em garantir condições dignas de trabalho, criando uma zona cinzenta de regulação e fiscalização.

Além disso, a fiscalização do trabalho enfrenta limitações técnicas e jurídicas para inspecionar residências, o que compromete o cumprimento das normas trabalhistas (Oliveira, 2020).

6.2.3 Insegurança e Inexistência de Proteções

O teletrabalho também tem gerado uma fragilidade contratual, pois muitos contratos são firmados com cláusulas genéricas, sem previsões específicas sobre jornada, infraestrutura, reembolsos, e condições de desligamento.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ao inserir o teletrabalho na CLT, adotou uma abordagem minimalista, delegando à autonomia das partes a definição de aspectos essenciais da relação de trabalho, o que tende a prejudicar o

trabalhador, parte hipossuficiente.

Além disso, o trabalhador em regime de teletrabalho frequentemente não é abrangido pelas mesmas proteções coletivas, como o direito à sindicalização efetiva e à negociação coletiva eficaz, especialmente em setores com pouca organização laboral (Carvalho, 2024).

6.2.4 Baixos Salários e Instabilidade

A promessa de flexibilidade muitas vezes vem acompanhada de salários inferiores, contratos intermitentes ou temporários e ausência de progressão profissional. Empresas aproveitam-se da dispersão geográfica para terceirizar ou deslocalizar funções, optando por prestadores de serviço em locais com menor custo de vida e menos exigências legais.

Segundo Oliveira (2020), “a lógica neoliberal do teletrabalho tende a converter o trabalhador em microempreendedor de si mesmo, fragilizando os vínculos empregatícios e ampliando a instabilidade e o subemprego”.

A informalidade também se intensifica, com trabalhadores atuando como “freelancers”, sem vínculo formal, o que compromete o acesso a direitos previdenciários e trabalhistas.

6.2.5 Breve resumo da precarização.

Sinteticamente, de maneira simples, sem uma análise tão profunda, pode ser observado que o teletrabalho, embora promova avanços na organização do trabalho, revela-se um terreno fértil para a precarização quando desvinculado de regulamentações eficazes.

A exclusão do controle de jornada (art. 62, III da CLT) representa um retrocesso frente aos direitos fundamentais previstos na Constituição (art. 7º, XIII), exigindo revisão legislativa e atuação proativa do Judiciário para compatibilizar a norma infraconstitucional com os princípios constitucionais.

Portanto, é imprescindível que o ordenamento jurídico brasileiro avance na regulamentação específica do teletrabalho, com garantias mínimas quanto à jornada, remuneração, saúde, segurança e representação sindical, evitando a perpetuação de um modelo que naturaliza a precariedade sob o véu da modernidade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível perceber a complexidade e a evolução do direito do trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, que se consolidou como uma modalidade cada vez mais presente na rotina laboral contemporânea.

Desde a evolução histórica do direito do trabalho, que passou de uma regulamentação voltada para atividades presenciais e tradicionais, até a adaptação às novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho, fica evidente que as leis precisam acompanhar as transformações sociais e tecnológicas.

Os artigos 75-A a 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representam um avanço importante ao estabelecer regras específicas para essa modalidade, buscando garantir direitos e condições dignas aos trabalhadores que atuam remotamente, mas com avanços a serem alcançados.

A relação de emprego, fundamental para a compreensão do direito do trabalho, também sofreu alterações com a introdução do teletrabalho. A distinção entre trabalhador e autônomo, por exemplo, torna-se mais sutil nesse contexto, exigindo uma análise cuidadosa para assegurar que os direitos trabalhistas sejam preservados.

A origem e criação do teletrabalho no Brasil e no mundo refletem uma resposta às mudanças tecnológicas, às demandas por maior flexibilidade e à busca por maior produtividade. Países como os Estados Unidos, a Alemanha e a Espanha já possuíam essa modalidade, mas nem todos os com ela regulamentada, o Brasil trouxe uma regulamentação por meio da Lei nº 13.467/2017 e continuou com regulamentações posteriores, sempre em busca de estabelecer uma maior proteção ao trabalhador remoto.

Não seria possível abordar o tema relativo ao teletrabalho e não trazer sob a ótica as suas vantagens e desvantagens, ao analisar a modalidade como um todo fica claro que ela oferece benefícios como maior autonomia, redução de deslocamentos e maior flexibilidade de horários, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do trabalhador, contudo, também apresenta desafios, como o risco de precarização, aumento da jornada de trabalho, dificuldades de fiscalização

e o isolamento social.

A precarização do trabalho no teletrabalho é uma preocupação real, pois, sem uma regulamentação adequada, há o risco de exploração, ausência de condições dignas e violação de direitos fundamentais, é imprescindível que as leis evoluam para garantir que o teletrabalho seja uma modalidade que respeite os direitos humanos, promovendo condições justas, seguras e dignas para todos.

Não obstante, é importante destacar que as leis são frutos das necessidades sociais e econômicas de cada época. Os estudos e levantamentos sobre os problemas apresentados pelo teletrabalho são essenciais para fundamentar uma adequada atualização legislativa, que considere os direitos humanos como base fundamental.

Em síntese, o teletrabalho deve ser concebido como um direito fundamental, essencial para a dignidade da pessoa humana, pois vai além da mera atividade laboral. Ele engloba condições dignas de trabalho, incluindo remuneração justa, segurança, saúde e respeito à integridade física e psíquica do trabalhador. Essa perspectiva está alinhada com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que reforça a importância de garantir condições laborais que promovam a dignidade e o bem-estar do trabalhador.

Portanto, a regulamentação do teletrabalho deve ser contínua e dinâmica, acompanhando as mudanças sociais e tecnológicas, sempre com foco na proteção dos direitos humanos.

É fundamental que as legislações futuras considerem as particularidades dessa modalidade, promovendo um ambiente de trabalho que seja justo, seguro e digno, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e respeitosa com a dignidade de todos os seus membros.

Assim, o teletrabalho pode ser uma ferramenta de inclusão, inovação e desenvolvimento, desde que regulado de forma a garantir os direitos fundamentais do trabalhador, promovendo uma relação laboral mais justa e equilibrada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica). Diário Oficial da União, Brasília, 9 nov. 1992. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/ficha/?/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%20678-1992&OpenDocument. Acesso em: 08 mar. 2025

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

CARVALHO, Gavriella Melo de. Título: Teletrabalho: Inconstitucionalidade e precarização decorrentes a exclusão do regime de duração do trabalho – 1. ed. – São Paulo : Dialética, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título: Curso de direito do trabalho – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada – 2. ed. – São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

OLIVEIRA, Guilherme Guimarães Feliciano de. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: Pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020.

VIVEIROS, Luciano, CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) - 9. ed. - Belo Horizonte: Fórum, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. Brasília, DF: TST, 2020.