

O TELETRABALHO E OS SEUS IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

TELEWORK AND ITS IMPACTS ON LABOR LEGISLATION

Thayslan Lima da Silva¹

Prof. Matheus Pereira Lima²

SILVA, Thayslan Lima da; LIMA, Matheus Pereira. **O teletrabalho e os seus impactos na legislação trabalhista**. 19 páginas. Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito – Centro Universitário UNINORTE, Rio Branco. 2026.

¹ Discente do 9º período do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte.

² Docente do Centro Universitário Uninorte. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade CERS. Advogado. Professor Universitário do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Uninorte de Rio Branco - AC.

RESUMO

Introdução. O teletrabalho consolidou-se como uma prática relevante no contexto laboral brasileiro, especialmente após a pandemia da COVID-19, que acelerou processos de digitalização e remodelou as formas de execução do trabalho. Esse cenário trouxe benefícios relacionados à flexibilidade e à reorganização produtiva, mas também expôs desafios importantes,

como a intensificação das jornadas, a invasão da esfera privada e os riscos à saúde mental do trabalhador. **Objetivo.** Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar os impactos jurídicos e humanos do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, com ênfase no direito à desconexão e na prevenção da desumanização das relações laborais. **Método.** Adotou-se abordagem qualitativa e descritiva, fundamentada em revisão teórica, análise de dispositivos legais e contribuições doutrinárias recentes sobre a temática. **Resultados.** Os resultados apontam que, embora a Reforma Trabalhista de 2017 e leis posteriores tenham incorporado dispositivos específicos sobre o regime remoto, persistem lacunas normativas referentes ao controle da jornada, ao descanso digital e à proteção da saúde mental. Verificou-se, ainda, que a ausência de regulamentação detalhada contribui para a hiperconexão, potencial esgotamento profissional e fragilização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. **Conclusão.** Conclui-se que a consolidação do teletrabalho no Brasil exige aprimoramentos legais e políticas organizacionais humanizadas, capazes de assegurar condições dignas e proteção integral ao trabalhador, garantindo a efetividade dos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; direito; desumanização; legislação trabalhista.

ABSTRACT

Introduction. Telework has become a significant practice within the Brazilian labor context, especially after the COVID-19 pandemic, which accelerated digitalization processes and reshaped forms of work execution. This scenario has brought benefits related to flexibility and productive reorganization but has also exposed important challenges, such as the intensification of working hours, the invasion of private life, and risks to workers' mental health. Objective. In light of this, the present study aims to analyze the legal and human impacts of telework within Brazilian labor legislation, with emphasis on the right to disconnect and the prevention of the dehumanization of labor

relations. Method. A qualitative and descriptive approach was adopted, based on a theoretical review, analysis of legal provisions, and recent doctrinal contributions on the subject. Results. The findings indicate that, although the 2017 Labor Reform and subsequent laws have incorporated specific provisions regarding remote work arrangements, normative gaps persist concerning working hours control, digital rest, and mental health protection. It was also observed that the absence of detailed regulation contributes to hyperconnection, potential professional burnout, and the weakening of the balance between personal and professional life. Conclusion. It is concluded that the consolidation of telework in Brazil requires legal improvements and human-centered organizational policies capable of ensuring decent working conditions and comprehensive worker protection, thus guaranteeing the effectiveness of the constitutional principles of human dignity and the valorization of labor.

Keywords: Telework; law; dehumanization; labor legislation.

INTRODUÇÃO

A intensificação do uso das tecnologias digitais e a necessidade de distanciamento físico durante a pandemia de COVID-19 aceleraram a consolidação do teletrabalho como modelo de prestação de serviços no Brasil. Embora não seja fenômeno recente, foi somente a partir de 2017, com a Reforma Trabalhista, que o ordenamento jurídico passou a disciplinar essa modalidade de maneira expressa, estabelecendo parâmetros mínimos para sua implementação. O cenário pandêmico, contudo, ampliou a adoção desse regime e evidenciou tanto suas potencialidades quanto seus limites.

Se, por um lado, o teletrabalho favorece flexibilidade, redução de deslocamentos e novos arranjos produtivos, por outro, expõe o trabalhador a riscos associados à intensificação da jornada, à invasão do espaço doméstico e à

crescente dificuldade de separar o tempo de trabalho do tempo de descanso. Nesse contexto, temas como saúde mental, ergonomia, direito à desconexão e humanização das relações laborais tornam-se centrais para o debate jurídico contemporâneo.

O presente artigo, portanto, analisa o tratamento legal do teletrabalho no Brasil, seus avanços e vulnerabilidades do modelo, bem como suas repercussões sociais e psicológicas. Busca-se compreender em que medida o arcabouço normativo atual é capaz de proteger os direitos fundamentais do trabalhador diante das transformações tecnológicas e produtivas que caracterizam o século XXI. O estudo organiza-se em três eixos: evolução conceitual do teletrabalho, análise normativa e reflexão sobre seus impactos humanos e institucionais.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo Federal, foi sancionado a Lei nº 14.437/2022 que permite ao empregador adotar o teletrabalho, trabalho remoto ou teletrabalhador, como medida alternativa para preservação do emprego e renda. O empregador pode, a seu discernimento, alterar o regime presencial para teletrabalho (ou vice-versa), sem necessidade de acordo individual ou coletivo e dispensado o registro prévio no contrato, desde que o empregado seja informado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico (Garcia, 2025).

O teletrabalho constitui uma modalidade contemporânea de prestação de serviços que se consolidou a partir dos avanços tecnológicos e da crescente digitalização das relações laborais. Essa forma de trabalho distingue-se pela execução de atividades fora das dependências físicas da empresa, com o apoio de tecnologias de informação e comunicação que admitem a interação contínua entre empregador e empregado, sem a necessidade de presença física no ambiente corporativo (Garcia, 2025).

O teletrabalho é previsto na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 75-A, como “a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo” (Brasil, 2017). Trata-se de um regime que rompe a lógica habitual de controle físico do trabalhador, alocando uma nova relação de confiança e autonomia, mas além disso de vulnerabilidade.

A Reforma Trabalhista Brasileira, introduziu de forma expressa o teletrabalho, estando previsto no art. 75-B da CLT, como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante a utilização de recursos tecnológicos que não configurem trabalho externo. Tal sentido reflete a importância das novas formas de organização produtiva, que procuram conciliar eficiência empresarial e flexibilidade na execução das tarefas (Garcia, 2025).

Garcia (2025) continua explicando que a responsabilidade sobre equipamentos e infraestrutura (aquisição, manutenção, reembolso de despesas etc.) necessitam constar em contrato escrito, consolidado antes ou até 30 dias após a modificação do regime trabalhista. Se o empregado não possuir os equipamentos imprescindíveis, o empregador poderá fornecer os equipamentos em comodato e custear infraestrutura, sem natureza salarial ou calcular o período como tempo à disposição do empregador, garantindo remuneração normal.

O uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada normalmente não é estimado tempo de trabalho, salvo previsão em acordo individual ou coletivo. Nada obstante, há crítica quão intensamente a isso, pois, se o uso for para fins de trabalho, deve ser computado como tempo à disposição do empregador. O teletrabalho aplicado pelo art. 62, III, da CLT, exclui o controle de jornada dos empregados que trabalham por produção ou tarefa. O regime ainda pode ser adotado para estagiários e aprendizes, mas não se enleia com o trabalho de operador de *telemarketing* (Garcia, 2025).

Dentre as principais características do teletrabalho, destaca-se a descentralização espacial do trabalho, uma vez que as atividades podem ser exercidas em qualquer local dotado de infraestrutura tecnológica certa, como a residência do trabalhador ou espaços de *coworking*. Essa descentralização é viabilizada pelo uso intensivo de ferramentas digitais como computadores, internet, plataformas de videoconferência e sistemas de gestão remota, que admitem a comunicação e o controle das tarefas à distância (Romar, 2023).

Não obstante da autonomia espacial, o teletrabalho sustenta o vínculo de subordinação jurídica entre empregado e empregador, distinguindo-se, portanto, de modalidades autônomas de trabalho, como o *freelancer* ou o trabalhador eventual. O empregador permanece responsável pela direção e fiscalização da atividade laboral, podendo colocar metas, prazos e formas de execução. Esse atributo reafirma a natureza subordinada da relação de emprego, ainda em contexto remoto (Romar, 2023).

Outra característica relevante de acordo com Resende (2023) diz respeito à formalização contratual, pois a legislação determina que o regime de teletrabalho seja expressamente pactuado no contrato individual de trabalho, devendo constar as atividades a serem desempenhadas, bem como as responsabilidades de cada parte quanto à aquisição,

manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessários. Além disso, o contrato deve determinar quem arcará com eventuais despesas pertinentes ao trabalho remoto, como internet, energia elétrica e suporte técnico.

Quanto ao controle de jornada, o teletrabalhador pode estar dispensado de controle de horário, segundo previsto no art. 62, inciso III, da CLT. No entanto, quando o empregador dispõe de meios tecnológicos que autorizam o monitoramento efetivo das horas trabalhadas, o controle de jornada e o pagamento de horas extras podem ser exigidos, dependendo do caso concreto (Resende, 2023).

O teletrabalho também se associa à flexibilidade temporal e organizacional, consentindo ao trabalhador ajustar seus horários de forma mais autônoma, desde que cumpra os objetivos e prazos estabelecidos. Essa flexibilidade pode fornecer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, embora também possa gerar desafios relacionados à intensificação do trabalho e à dificuldade de desconexão (Resende, 2023).

Em suma, Resende (2023) afirma que o teletrabalho representa uma transformação significativa nas relações laborais contemporâneas, promovendo novos arranjos produtivos fundamentados na tecnologia e na descentralização. Contudo, sua efetiva implementação demanda atenção às garantias legais e às condições dignas de trabalho, de modo a assegurar que a flexibilidade e a inovação não se sobreponham aos direitos fundamentais do trabalhador

TELETRABALHADOR

Martins (2025) apresenta um estudo aprofundado sobre a origem, conceitos, classificações e implicações jurídicas e sociais do teletrabalho, também denominado trabalho remoto, periférico ou a distância. O autor identifica

sua origem histórica em 1857, com o uso do telégrafo pela Companhia Estrada de Ferro Penn, nos Estados Unidos, como forma de gerenciar empregados distantes do escritório central. O termo “teletrabalho” deriva do grego *tele* (distância) e do latim *tripalium* (trabalho), e em diversos idiomas apresenta denominações semelhantes, como *telecommuting*, *teleworking*, *telearbeit*, *telelavoro* e *télétravail*.

Martins (2025) distingue o trabalho a distância como um gênero que engloba espécies como o trabalho em domicílio e o teletrabalho, este último caracterizado pela utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs) e pela prestação de serviços fora das dependências do empregador, conforme definido no art. 75-B da CLT. Ressalta ainda que nem todo trabalho a distância é teletrabalho, já que este exige o uso de meios tecnológicos. O teletrabalho, também denominado trabalho remoto ou home office, não é um fenômeno recente, tendo suas origens nas transformações tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas do século XX, especialmente a partir do avanço das TICs.

O conceito surgiu formalmente na década de 1970, quando o físico norte-americano Jack Nilles cunhou o termo *telecommuting* como uma alternativa ao deslocamento diário para o trabalho, em resposta à crise do petróleo de 1973. Desde então, o teletrabalho foi se desenvolvendo de modo gradual, impulsionado pela crescente digitalização das atividades laborais, pela popularização da internet e pela mobilidade proporcionada por dispositivos tecnológicos portáteis (Martins, 2025).

Durante as décadas de 1990 e 2000, o teletrabalho consolidou-se como uma modalidade possível em setores intensivos em informação, principalmente em países desenvolvidos. No entanto, sua adoção ainda era limitada por barreiras culturais, gerenciais e tecnológicas. O trabalho remoto era, até então, uma exceção voltada a funções

específicas ou situações pontuais, como políticas de conciliação entre vida pessoal e profissional (Martins, 2025).

As comparações entre legislações internacionais, como as da Itália, Portugal e a Convenção nº 177 da OIT, e a legislação brasileira, que regulamenta o teletrabalho por meio dos arts. 75-B a 75-E da CLT. Martins (2025) explica que o teletrabalho pode ser preponderante, parcial, esporádico ou misto, e pode ocorrer em diferentes modalidades, como o teletrabalho em domicílio (telecabana) e o teletrabalho nômade, realizado por profissionais sem local fixo de prestação de serviços.

Entre os benefícios, Martins (2025) destaca a redução de custos empresariais, a diminuição do trânsito urbano, menor emissão de poluentes, maior flexibilidade e melhor conciliação entre vida pessoal e profissional, especialmente para mulheres, estudantes e pessoas com deficiência. Já entre os desafios, aponta a perda de socialização no ambiente de trabalho, a diluição da identidade coletiva dos trabalhadores, o risco de confusão entre vida pessoal e profissional, o aumento do isolamento e questões relacionadas à segurança da informação e à delimitação da jornada laboral.

Do ponto de vista jurídico, Martins (2025) enfatiza que o teletrabalho mantém a natureza de contrato de trabalho típico, desde que presentes os elementos essenciais como a pessoalidade, subordinação, onerosidade, continuidade e pessoa física. A subordinação, entretanto, tende a ser atenuada, dada a autonomia operacional do teletrabalhador. O contrato deve ser formalizado por escrito, especificando atividades, infraestrutura e responsabilidades quanto a equipamentos e despesas, conforme exigido pelo art. 75-C e 75-D da CLT.

Martins (2025) conclui que o teletrabalho representa uma nova forma de organização produtiva, impulsionada pelo avanço tecnológico, que amplia as possibilidades de inserção

no mercado de trabalho, mas exige reinterpretação jurídica e social das relações laborais. Assim, o teletrabalho não constitui modalidade contratual atípica, mas sim uma adaptação moderna do contrato de trabalho tradicional, compatível com as transformações digitais e a globalização econômica.

TELETRABALHO E A TEORIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

A teoria das necessidades humanas de Abraham Maslow (1954) auxilia na compreensão dos impactos psicológicos do teletrabalho, na carência de repouso apropriado e a hiperconexão afetam espontaneamente as necessidades de segurança, estima e autorrealização, causando à desumanização do trabalhador. Assim, o teletrabalho sem limites jurídicos adequados pode representar uma violação indireta dos direitos basilares à saúde e ao lazer.

O avanço das tecnologias de informação e comunicação tem modificado significativamente as relações de trabalho, sobretudo com a consolidação do teletrabalho como uma modalidade cada vez mais presente nas organizações contemporâneas. Essa forma de atuação, caracterizada pela realização das atividades laborais fora das dependências físicas da empresa, geralmente com o auxílio de recursos tecnológicos, traz implicações diretas sobre a satisfação das necessidades humanas no contexto organizacional. Para compreender tais implicações, é pertinente recorrer à Teoria das Necessidades Humanas, proposta por Abraham Maslow (1954), a qual organiza as necessidades em uma hierarquia que vai das mais básicas às mais complexas.

De acordo com Maslow (1954), os indivíduos buscam inicialmente satisfazer necessidades fisiológicas, como

alimentação, descanso e condições adequadas de trabalho, seguidas pelas necessidades de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. O teletrabalho, ao flexibilizar a jornada e o local de trabalho, pode contribuir positivamente para o atendimento de algumas dessas dimensões, mas também pode gerar novos desafios que interferem no bem-estar e na motivação do trabalhador.

No que se refere às necessidades fisiológicas, o teletrabalho pode proporcionar maior conforto, permitindo que o indivíduo organize seu ambiente de trabalho de acordo com suas preferências. Contudo, a ausência de infraestrutura adequada em domicílio pode comprometer essa dimensão, gerando desconfortos físicos e psicológicos. Já quanto às necessidades de segurança, há um duplo efeito: por um lado, o teletrabalho pode oferecer maior proteção física, evitando deslocamentos e riscos associados ao transporte; por outro, pode gerar insegurança em relação à estabilidade do emprego, ao controle das atividades e à exposição de dados pessoais e profissionais em ambientes digitais (Romar, 2023).

As necessidades sociais, relacionadas ao sentimento de pertencimento e interação, tendem a ser fortemente impactadas no regime remoto. A redução do contato interpessoal pode levar ao isolamento social e à diminuição dos laços afetivos entre colegas e gestores, o que, em alguns casos, compromete a coesão das equipes e o sentimento de identidade organizacional. No entanto, empresas que investem em políticas de comunicação interna e integração virtual conseguem mitigar esses efeitos, criando espaços de interação digital que reforçam a colaboração e a empatia (Romar, 2023).

Em relação às necessidades de estima, o teletrabalho pode favorecer o sentimento de confiança e autonomia, na medida em que o trabalhador é valorizado pela entrega de resultados e pela gestão do próprio tempo. Todavia, a falta de reconhecimento explícito por parte da liderança, associada à

ausência de visibilidade física, pode reduzir o sentimento de valorização e de pertencimento. Por fim, no topo da hierarquia, a necessidade de autorrealização encontra, no teletrabalho, um terreno fértil quando há liberdade criativa, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e oportunidades de desenvolvimento contínuo. Essa condição, entretanto, depende de uma cultura organizacional madura, baseada na confiança e na valorização da individualidade (Romar, 2023).

Dessa forma, observa-se que o teletrabalho, ao mesmo tempo em que atende a certas necessidades humanas, também impõe novos desafios para a gestão de pessoas e para a saúde ocupacional. O equilíbrio entre autonomia e suporte institucional é essencial para que essa modalidade seja sustentável a longo prazo. À luz da Teoria das Necessidades Humanas, torna-se evidente que o sucesso do teletrabalho não depende apenas da tecnologia, mas, sobretudo, da capacidade das organizações em compreender e atender às múltiplas dimensões das necessidades de seus colaboradores.

O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das maiores mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943 (Renzetti, 2021). Entre os diversos aspectos modificados, destaca-se a regulamentação do teletrabalho, modalidade que já vinha sendo adotada em diferentes setores, mas carecia de respaldo jurídico específico.

O avanço das tecnologias de informação e comunicação modificou profundamente as formas de organização do trabalho, e o teletrabalho, caracterizado pela prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador, consolidou-se como uma alternativa viável à jornada tradicional.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a legislação brasileira não oferecia parâmetros claros sobre essa modalidade, o que gerava insegurança jurídica tanto para empregados quanto para empregadores. A inserção dos artigos 75-A a 75-E na CLT representou um marco regulatório, conferindo diretrizes específicas para o teletrabalho e adequando o ordenamento jurídico às novas realidades laborais (Renzetti, 2021).

A Lei nº 13.467/2017 introduziu os artigos, regulamentando o teletrabalho quanto à formalização contratual, à definição de atividades e à responsabilidade por equipamentos. Contudo, o texto legal é lacônico sobre temas essenciais, como controle de jornada, ergonomia e saúde ocupacional, o que gera insegurança jurídica (Renzetti, 2021).

A Reforma Trabalhista teve como principais objetivos flexibilizar as relações de trabalho, reduzir a judicialização e modernizar a CLT frente às novas demandas econômicas e tecnológicas. Embora críticos apontem que a reforma privilegiou interesses empresariais, seus defensores argumentam que ela ampliou a autonomia das partes e a competitividade do mercado. Nesse contexto, a regulamentação do teletrabalho buscou oferecer segurança jurídica e definir responsabilidades, especialmente quanto à jornada, aos equipamentos e aos custos decorrentes da atividade remota.

O teletrabalho antes da reforma era tratado de forma dispersa, com base em princípios gerais da CLT e em entendimentos jurisprudenciais. Após a reforma, passou a ter

disciplina própria definindo o teletrabalho como aquele “prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação” (Brasil, 2017).

O regime deve ser formalizado mediante contrato individual, que especifica as atividades a serem desempenhadas, cabendo ao empregador fornecer orientações sobre segurança e saúde no trabalho, conforme o artigo 75-E. A responsabilidade pelos custos de infraestrutura, equipamentos e ferramentas de trabalho também deve ser prevista contratualmente, o que reduziu litígios, embora em muitos casos tenha transferido encargos para o trabalhador.

Apesar dos avanços trazidos pela regulamentação, o teletrabalho ainda apresenta lacunas relevantes. Uma das questões mais debatidas refere-se à delimitação da jornada de trabalho. O artigo 62, inciso III, da CLT exclui os teletrabalhadores do controle de jornada, o que, embora proporcione flexibilidade, pode resultar em jornadas extensas e em dificuldades para aferição de horas extras (Garcia, 2025). Além disso, aspectos como ergonomia, saúde mental e direito à desconexão têm ganhado destaque na agenda trabalhista, especialmente após a intensificação do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

No período pós-pandemia, o teletrabalho deixou de ser visto apenas como uma solução emergencial e passou a integrar estratégias permanentes de gestão e produtividade, através da Lei nº 14.437/2022, do teletrabalho como medida de enfrentamento em situações de calamidade pública, passando as empresas a optarem por modelos híbridos, combinando o trabalho presencial e remoto, a fim de equilibrar flexibilidade, colaboração e eficiência (Resende, 2023). Além disso, o teletrabalho impulsionou transformações urbanas, mudanças nas políticas de recursos humanos e debates sobre o direito à desconexão, controle de jornada e ergonomia digital.

Assim, o contexto histórico do teletrabalho evidencia um processo evolutivo que culminou, após a pandemia, em uma reconfiguração estrutural do mundo do trabalho. A expansão dessa modalidade reflete não apenas avanços tecnológicos, mas também uma reinterpretação das relações produtivas e sociais na era digital, marcada pela busca de novos equilíbrios entre produtividade, bem-estar e sustentabilidade das relações laborais.

A Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, promoveu relevantes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no tocante ao regime de teletrabalho. Entre as inovações, destacou-se a delimitação do alcance do art. 62, inciso III, da CLT, restringindo a exclusão do regime de duração do trabalho apenas aos empregados em teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa. Dessa forma, os empregados em regime de teletrabalho que laboram sob controle de jornada passaram a ser abrangidos pelas normas relativas à duração do trabalho, conforme o disposto no art. 75-B, § 2º, da CLT. Além disso, a Lei nº 14.442/2022 consolidou a possibilidade de adoção do regime híbrido, esclareceu regras sobre a prioridade para o retorno ao trabalho presencial e regulamentou a contratação de estagiários e aprendizes nessa modalidade. Tais alterações evidenciam a necessidade de constante atualização legislativa diante das transformações tecnológicas e organizacionais que caracterizam o mundo laboral contemporâneo (Garcia, 2025).

A Reforma Trabalhista de 2017, ao reconhecer juridicamente o teletrabalho, adequou a legislação brasileira às novas formas de produção e interação social, representando um importante avanço em termos de modernização das relações de trabalho. Contudo, a experiência prática demonstrou que a simples regulamentação legal não é suficiente para garantir condições laborais equilibradas e justas (Garcia, 2025).

É imprescindível que as empresas adotem políticas de gestão humanizadas, que considerem os aspectos psicossociais, ergonômicos e tecnológicos, e que o Estado mantenha atenção contínua às mudanças nas formas de trabalho. Assim, a efetividade do teletrabalho como instrumento de modernização das relações laborais depende não apenas da lei, mas do equilíbrio entre produtividade, dignidade humana e qualidade de vida no trabalho (Garcia, 2025).

O DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão representa uma importante garantia voltada à proteção da saúde mental e do bem-estar do trabalhador, assegurando-lhe a possibilidade de se desligar de suas atividades laborais após o término da jornada de trabalho, sem sofrer punições, cobranças ou pressões indiretas por parte do empregador. Essa prerrogativa busca preservar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, evitando que as exigências do mundo contemporâneo, especialmente com o avanço das tecnologias de comunicação e o trabalho remoto, levem à sobrecarga e à invasão do tempo livre do empregado (Melo; Leite, 2021).

Em diversos países, como a França e a Itália, o direito à desconexão já foi incorporado à legislação trabalhista. A França foi pioneira ao estabelecer limites claros ao uso de dispositivos eletrônicos fora do expediente, garantindo que o trabalhador tenha períodos efetivos de descanso. A Itália, por sua vez, instituiu a Lei nº 81/2017, que também reconhece o direito do empregado de não se manter disponível continuamente para demandas profissionais (Gauriau, 2020).

No Brasil, embora o tema tenha despertado crescente interesse da doutrina e de estudiosos do Direito do Trabalho, ainda não existe uma norma específica que assegure de forma efetiva o direito à desconexão. As discussões jurídicas se

concentram na interpretação de princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, bem como nas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam da jornada e dos períodos de descanso (Basso; Barreto Junior, 2018).

Dessa forma, observa-se que a implementação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro representa não apenas uma necessidade diante das novas dinâmicas do trabalho, mas também um passo importante na promoção de condições laborais mais humanas, equilibradas e compatíveis com os desafios da era digital.

LACUNAS E DESAFIOS JURÍDICOS

Garcia (2025) em seu entendimento sobre as lacunas legislativas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro revelam um cenário de insegurança quanto à proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores em contextos marcados pela digitalização e pela flexibilização das relações laborais. A ausência de normas específicas que disciplinem o uso de tecnologias digitais e o controle da jornada de trabalho em regimes híbridos ou remotos tem permitido práticas que, sob o discurso da flexibilidade e da autonomia, resultam na intensificação do trabalho e na diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional.

A inexistência de mecanismos de fiscalização adequados e de parâmetros objetivos para o controle da jornada acarreta jornadas extensas, contínuas e, muitas vezes, invisíveis, configurando o fenômeno conhecido como “hiperconexão”. Essa situação coloca o trabalhador em constante disponibilidade, gerando sobrecarga física e mental, redução da qualidade de vida e prejuízos à saúde. Além disso, contribui para o enfraquecimento do direito fundamental ao descanso e à desconexão, inerente à proteção da dignidade humana e à valorização do trabalho, princípios estruturantes

do Estado Democrático de Direito (Almeida; Souza; Ferreira, 2023).

Do ponto de vista constitucional, a hiperconexão e a ausência de limites de jornada afrontam diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) e os direitos fundamentais do trabalhador assegurados pelo artigo 7º, especialmente os incisos XIII e XIV, que tratam da duração do trabalho e do repouso. O direito ao lazer e à convivência familiar também são comprometidos, afetando outros direitos de natureza social, como o previsto no artigo 6º da Constituição (Almeida; Souza; Ferreira, 2023).

A jurisprudência e a doutrina vêm buscando preencher essas lacunas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido, em diversos julgados, que a utilização de dispositivos eletrônicos fora do horário de expediente pode caracterizar sobrejornada e ensejar o pagamento de horas extras, especialmente quando comprovada a exigência patronal de disponibilidade constante. Além disso, cresce o debate sobre a necessidade de positivação do chamado “direito à desconexão”, já consagrado em ordenamentos estrangeiros, como o da França e o da Espanha, onde legislações específicas delimitam o uso de tecnologias digitais fora do horário contratual (Martins, 2025).

Contudo, o desafio persiste: o avanço tecnológico supera a capacidade de resposta imediata do direito. A regulação do trabalho mediado por plataformas, aplicativos e ferramentas de comunicação digital exige uma atualização normativa que assegure o equilíbrio entre produtividade e bem-estar. A ausência dessa regulamentação amplia o risco de precarização das relações laborais e de erosão dos direitos fundamentais do trabalhador, com base em Garcia (2025).

Portanto, Gauriau (2020) explica que é imperativo que o legislador e os órgãos de fiscalização do trabalho enfrentem

essas lacunas com a criação de normas claras e efetivas que contemplem o controle da jornada digital, o direito à desconexão e os mecanismos de proteção à saúde mental do trabalhador. Somente assim será possível garantir a efetividade dos princípios constitucionais da dignidade humana, da valorização do trabalho e da limitação da jornada, resgatando o sentido social do labor como instrumento de realização pessoal e de cidadania.

IMPACTOS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS DO TELETRABALHO

DESUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O teletrabalho, embora apresente vantagens relacionadas à flexibilidade de horários, à autonomia e à possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal, também carrega efeitos adversos sobre as relações sociais e emocionais dos trabalhadores. A ausência do convívio presencial reduz as interações cotidianas, enfraquecendo vínculos afetivos e profissionais que, em ambientes físicos de trabalho, contribuem para o sentimento de pertencimento e para a construção de identidades coletivas. Esse isolamento social pode gerar solidão, desmotivação e uma percepção crescente de desumanização nas relações laborais, uma vez que a comunicação tende a ser mediada por telas e plataformas digitais, desprovidas de elementos subjetivos como expressões faciais, gestos e entonações (Antunes, 2020).

Além disso, a incorporação de tecnologias de monitoramento e de sistemas de produtividade intensifica a sensação de vigilância constante, o que repercute diretamente na saúde mental dos trabalhadores. Mesmo que o controle não seja explícito, a cultura da conectividade permanente leva

à autovigilância e à autocobrança, configurando uma nova forma de disciplinamento do trabalho. Conforme Durães, Bridi e Dutra (2021), o modelo remoto, quando desprovido de limites claros, transforma-se em uma “nova armadilha do capital”, na qual o controle direto da produção é substituído pela internalização do controle, isto é, o próprio trabalhador passa a se fiscalizar e se cobrar incessantemente por resultados.

Dessa forma, o teletrabalho pode gerar uma ruptura simbólica entre o trabalhador e sua atividade, pois o espaço doméstico, antes associado ao descanso e à intimidade, é invadido por demandas profissionais. Essa sobreposição de esferas acentua a dissolução das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, contribuindo para o esgotamento emocional e a perda de referências coletivas. Em última instância, observa-se a erosão da dimensão humana do trabalho, transformando a relação entre trabalhador e organização em uma experiência marcada pela impessoalidade, pela produtividade extrema e pela alienação social (Durães; Bridi; Dutra, 2021).

O DIREITO À SAÚDE MENTAL E AO BEM-ESTAR

Estudos de Almeida, Souza e Ferreira (2023) demonstram que a hiperconexão digital tem efeitos significativos sobre a saúde mental de trabalhadores remotos, aumentando os índices de estresse, ansiedade e burnout. A constante disponibilidade exigida pelo trabalho remoto, muitas vezes sem intervalos claros entre vida profissional e pessoal, transforma o lar em uma extensão do ambiente corporativo, comprometendo não apenas o descanso físico, mas também a capacidade de desconexão psicológica necessária para o equilíbrio emocional.

A ausência do direito à desconexão não se limita a impactos individuais; ela também interfere na produtividade

sustentável e na qualidade das relações interpessoais. Profissionais que se encontram permanentemente conectados tendem a apresentar sinais de exaustão emocional, irritabilidade e dificuldade de concentração, o que pode culminar em doenças psíquicas mais graves a longo prazo. Além disso, a sobreposição entre espaço doméstico e ambiente de trabalho reforça uma cultura de disponibilidade constante, na qual o descanso é percebido como opcional e o desempenho é priorizado em detrimento do bem-estar (Gauriau, 2020).

Nesse contexto, políticas corporativas voltadas ao cuidado com a saúde mental assumem papel estratégico e social. A implementação de horários flexíveis, limites claros para comunicação fora do expediente e programas de apoio psicológico são instrumentos essenciais para a promoção de um ambiente laboral saudável. Tais medidas não apenas respeitam os direitos do trabalhador, mas também contribuem para a redução de custos associados a afastamentos por doenças psíquicas e para a manutenção de um clima organizacional positivo (Resende, 2025).

Assim, o direito à saúde mental e ao bem-estar deve ser reconhecido como componente fundamental das relações de trabalho contemporâneas, exigindo ação conjunta de empregadores, trabalhadores e órgãos reguladores. Garantir a desconexão e promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional não é apenas uma questão de direitos individuais, mas um imperativo social e organizacional para a construção de ambientes de trabalho sustentáveis e humanizados (Gauriau, 2020).

CAMINHOS PARA UMA REGULAMENTAÇÃO HUMANIZADA

A proteção jurídica do teletrabalho deve ir além de simples diretrizes gerais e incluir mecanismos normativos

robustos que assegurem direitos fundamentais dos trabalhadores, como pausas obrigatórias, limites claros de jornada e o direito expresso à desconexão. Tais medidas não apenas preservam a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também contribuem para a prevenção de doenças ocupacionais relacionadas ao excesso de trabalho, como estresse crônico, distúrbios do sono e lesões por esforço repetitivo (Martins, 2025).

A experiência europeia tem se mostrado particularmente esclarecedora nesse contexto. Países como Portugal, França, Espanha, Alemanha e Bélgica implementaram legislações específicas que garantem o direito à desconexão, estabelecendo limites claros para a comunicação fora do horário de trabalho e promovendo uma separação efetiva entre vida profissional e pessoal. Estudos recentes indicam que, longe de comprometer a produtividade, essas medidas aumentam a satisfação, o engajamento e a retenção dos trabalhadores, além de reduzir o absenteísmo e o desgaste emocional (Martins, 2025).

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017, que introduziu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representa um avanço, mas ainda carece de regulamentações detalhadas que contemplem integralmente a proteção da dignidade humana e do bem-estar do trabalhador. É urgente que o legislador brasileiro avance na atualização da CLT, incorporando dispositivos que determinem não apenas a formalização de contratos de teletrabalho, mas também parâmetros claros sobre horários de trabalho, intervalos, ergonomia, e a possibilidade de desligamento de ferramentas digitais fora do expediente (Martins, 2025).

Além disso, a regulamentação humanizada deve considerar a diversidade de perfis profissionais e de ambientes domésticos, reconhecendo que nem todos os trabalhadores possuem condições ideais para o teletrabalho. Políticas complementares, como subsídios para infraestrutura

adequada, programas de saúde ocupacional e orientação sobre práticas de gestão do tempo, podem reforçar a efetividade dessas normas (Martins, 2025).

Portanto, o caminho para uma legislação humanizada no teletrabalho envolve não apenas a proteção legal mínima, mas a promoção ativa do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, garantindo que a modernização das relações de trabalho não ocorra às custas da saúde, da dignidade e da qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permite afirmar, com consistência, que o teletrabalho representa uma transformação estrutural nas relações laborais contemporâneas, superando definitivamente sua função emergencial, evidenciada de modo dramático durante a pandemia de Covid-19, para se consolidar como prática permanente e crescente no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se de uma mudança que não se limita à dimensão operacional do labor, mas que reconfigura profundamente o modo como se compreende o tempo, o espaço e os vínculos do trabalho humano.

Nesse contexto, a evolução normativa, embora expressiva, ainda se revela insuficiente para garantir proteção integral ao trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela Lei nº 14.442/2022, apresenta lacunas estruturais que comprometem a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador remoto. Aspectos cruciais como a saúde mental, o controle efetivo da jornada e o direito à desconexão permanecem insuficientemente regulamentados, abrindo margem para interpretações que frequentemente favorecem os interesses do empregador em detrimento da integridade física e psíquica do trabalhador.

Verificou-se que a legislação atual, ao mesmo tempo em que avança ao regulamentar aspectos essenciais do teletrabalho, como a responsabilidade pela infraestrutura, a previsão contratual do regime e a possibilidade de controle de jornada quando convencionado, mantém brechas que favorecem a intensificação do trabalho e a progressiva diluição das fronteiras entre vida pessoal e atividade profissional. A hiperconectividade, aliada à ausência de limites claros sobre a disponibilidade do trabalhador, cria um ambiente propício ao que a doutrina trabalhista contemporânea tem denominado "trabalho invisível" ou "tempo de sobreaviso não remunerado", fenômenos que corroem silenciosamente direitos historicamente conquistados.

Diante disso, torna-se indispensável aprimorar o arcabouço jurídico, incorporando dispositivos claros sobre limites de jornada, organização do tempo de trabalho e garantia do descanso digital. A experiência de países como França, Espanha e Portugal, que já avançaram na positivação do direito à desconexão, oferece modelos relevantes para o debate legislativo brasileiro. Paralelamente, políticas corporativas humanizadas e práticas de gestão sensíveis às necessidades emocionais e sociais dos trabalhadores são igualmente essenciais para assegurar relações laborais mais equilibradas.

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho pode se consolidar como instrumento legítimo de modernização das relações laborais e como vetor de inclusão, qualidade de vida e eficiência produtiva, mas apenas quando concebido e praticado em alinhamento com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção integral à saúde. O desafio jurídico, político e social que se apresenta é o de construir um modelo de trabalho remoto que preserve não apenas a produtividade, mas, acima de tudo, a condição humana de quem trabalha.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Y. L.; SOUZA, Y. M. S.; FERREIRA, V. R. **O direito à desconexão**: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Direito*, v. 4, n. 1, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

BASSO, Danielle; BARRETO JUNIOR, Ireneu. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao trabalhador. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 set. 2022.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, 2024.

DURÃES; Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, set./dez. 2021.

FERRO, S. H. S. **O direito à desconexão e os novos rumos do teletrabalho**. Conjur, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. ISBN 9788553626823. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 29 out. 2025.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês – estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

ITÁLIA. Lei nº 81, de 22 de maio de 2017. Disposições para a tutela do trabalho autônomo não empresarial e medidas para favorecer a flexibilidade nos tempos e locais de trabalho subordinado. **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**, Roma, 13 jun. 2017.

MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 01 nov. 2025.

MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. New York: **Harper & Row**, 1954.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2021.

NASSIE, R. C.; CARVALHO, P. H. O Direito à Desconexão no Contexto do Teletrabalho. **Revista Labor Juris**, v. 3, n. 1, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 177, de 1996. **Convenção sobre o trabalho a domicílio**. Genebra: OIT, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org>

RENZETTI, Rogério. Manual de Direito do Trabalho - 6ª Edição 2021. 6. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/>. Acesso em: 30 out. 2025.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 30 out. 2025.

ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®). 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/>. Acesso em: 30 out. 2025.

