

## Revista Multidisciplinar

**TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: IMPACTOS LEGAIS E  
PRÁTICOS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS**

Juliete da Paixão Vidal, Erika Marocci Gonçalves e Isa Laine Coutinho de Sousa



Fonte: <https://gdoyeabraao.com.br/cgi-sys/suspendedpage.cgi>

**PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE**

DOI: 10.69720/2966-0599.2024.0001 (Crossref)

**ISSN**

International Standard Serial Number  
2966-0599

[www.ouniversoobservavel.com.br](http://www.ouniversoobservavel.com.br)

## TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: IMPACTOS LEGAIS E PRÁTICOS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS

Juliete da Paixão Vidal<sup>1</sup>  
Erika Marocci Gonçalves<sup>2</sup>  
Isa Laine Coutinho de Sousa<sup>3</sup>

Revista o Universo Observável  
DOI: 10.69720/2966-0599.2024.0001  
[ISSN: 2966-0599](https://doi.org/10.69720/2966-0599)

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Internacional Iberoamericana (UNINI México). Graduada em Direito - Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO). Especialista em Estudos Culturais, História e Linguagens pela UNIJORGE. Graduada em História pela Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC). E-mail: [juliete.vidal@hotmail.com](mailto:juliete.vidal@hotmail.com)

<sup>2</sup> Graduada em Direito pelo Centro Universitário Universo Salvador. E-mail: [erika.marocci@outlook.com](mailto:erika.marocci@outlook.com)

<sup>3</sup> Graduada em Direito pelo Centro Universitário Universo Salvador. E-mail: [isalainecoutinho@outlook.com](mailto:isalainecoutinho@outlook.com)

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo explorar as implicações do teletrabalho sob a égide da Lei nº 13.467/2017 para empregadores e empregados no Brasil. Para tanto, serão examinados os aspectos legais relacionados ao teletrabalho após a entrada em vigor da mencionada legislação. O estudo utilizou uma revisão de literatura qualitativa e o método dedutivo para análise e discussão. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica nas bases de dados da CAPES e Google Acadêmico. Foram selecionados artigos, monografias e dissertações, além de obras de doutrinadores do Direito do Trabalho, como Calvo (2020), Delgado (2017), Estrada (2017), Oliveira (2020). A análise da legislação brasileira focou principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em leis específicas como a Lei nº 12.551/2011, Lei 13.467/2017 e Lei 14.422/2022. A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, introduziu significativas transformações no âmbito do teletrabalho. Em que destaca-se a definição e regulamentação dessa modalidade de trabalho remoto, estabelecendo diretrizes específicas para sua prática. Os teletrabalhadores subordinados mantêm os direitos trabalhistas dos demais trabalhadores, exceto o direito às horas extras para quem trabalha por produção ou tarefa. No entanto, o estudo teórico apresenta a conclusão de que desafios podem ser elencados neste mesmo contexto, a exemplo de manter um senso de identidade e pertencimento à empresa também é mais difícil no trabalho remoto, afetando a conexão emocional e a cultura corporativa. Para os empregados, o principal desafio é equilibrar trabalho e vida pessoal, o teletrabalho pode dificultar essa separação, levando a uma sobrecarga de trabalho e impactando a qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Características; Lei 14.442; Teletrabalho; Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

*This article aims to explore the implications of telework under the aegis of Law No. 13,467/2017 for employers and employees in Brazil. To this end, the legal aspects related to telework after the entry into force of the aforementioned legislation will be examined. The study used a qualitative literature review and the deductive method for analysis and discussion. A bibliographic search was carried out in the CAPES and Google Scholar databases. Articles, monographs and dissertations were selected, as well as works by Labor Law doctrinaires, such as Calvo (2020), Delgado (2017), Estrada (2017), Oliveira (2020). The analysis of*

*Brazilian legislation focused mainly on the Consolidation of Labor Laws (CLT) and specific laws such as Law No. 12,551/2011, Law 13,467/2017 and Law 14,422/2022. The Labor Reform, instituted by Law No. 13,467/2017, introduced significant transformations in the scope of telework. In which the definition and regulation of this type of remote work stands out, establishing specific guidelines for its practice. Subordinate teleworkers maintain the labor rights of other workers, except for the right to overtime for those who work for production or task. However, the theoretical study presents the conclusion that challenges can be listed in this same context, such as maintaining a sense of identity and belonging to the company is also more difficult in remote work, affecting emotional connection and corporate culture. For employees, the main challenge is to balance work and personal life, telecommuting can make this separation difficult, leading to work overload and impacting quality of life.*

**Keywords:** Features; Law 14.442; Telework; Labor Reform.

## 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, é uma modalidade de prestação de serviços que ganhou destaque significativo nos últimos anos, especialmente com o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista no Brasil, acrescido da necessidade que Pandemia do COVID-19 trouxe, no que tange a novas adaptações nas formas de trabalho. No contexto da Pandemia, especialmente, o teletrabalho se configurou como uma alternativa flexível e eficiente, permitindo que atividades laborais fossem desempenhadas fora do ambiente tradicional do escritório, utilizando tecnologias de comunicação digital.

Reforçando assim, o disposto em Lei nº 13.467/2017, que foi responsável por introduzir definições específicas para o teletrabalho, estabelecendo direitos e deveres para ambas as partes envolvidas. Atualmente, essa legislação trouxe importantes mudanças e regulamentações que impactam tanto empregadores quanto empregados que adotam essa forma de trabalho.

Nesta discussão, serão exploradas as implicações dessa legislação para empregadores e empregados, destacando os aspectos legais, os direitos trabalhistas garantidos, as responsabilidades das partes e os desafios práticos enfrentados na implementação e regulação do teletrabalho sob essa nova legislação. Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo explorar as implicações do teletrabalho sob a égide

da Lei nº 13.467/2017 para empregadores e empregados no Brasil. Para tanto, utilizou-se de uma revisão de literatura, de abordagem qualitativa, com uso do método dedutivo, para formulação da análise e discussão. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica nas bases de dados da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Google Acadêmico, utilizando os descritores: Direito do Trabalho; Teletrabalho e Reforma Trabalhista, com fins de compilar estudos já realizados sobre o tema e correlacionados, em que foram selecionados, artigos, monografias e dissertações para a composição teórica do presente estudo. Para mais, foram selecionados doutrinadores do Direito do Trabalho, como Calvo (2020), Delgado (2017), Estrada (2017), Oliveira (2020), dentre outros, que colaboram para a discussão de conceitos existentes e importantes sobre o tema, bem como sua contextualização e história.

Em se tratando da análise da legislação brasileira, tem-se como principal fonte a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que são também apresentados e discutidos texto da Lei nº 12.551/2011, responsável por diferenciar o trabalho realizado a distância e nas dependências do empregador, com a inserção do Art. 6º à CLT; a Lei 13.467/2017, responsável por inserir o capítulo II-A, intitulado “Do Teletrabalho” à CLT; a Lei 14.422/2022, que posterior a Reforma Trabalhista, converteu a Medida Provisória 1.108/2022 em Lei e surgiu com o objetivo de regulamentar o trabalho remoto no país, bem como adaptar as regras já existentes sobre concessão de alimentação e refeição. Serão apresentadas e analisadas também jurisprudências com temas correlacionados, com o intuito de compreender quais são as decisões mais recentes sobre o tema e analisar as implicações de modo prático.

Dessa forma, a presente pesquisa busca compreender as implicações e transformações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, no âmbito do teletrabalho no Brasil, especialmente em um contexto pós-pandemia que evidenciou a necessidade de adaptações nas formas de trabalho. A análise será realizada a partir de uma revisão bibliográfica que considera as principais contribuições doutrinárias e legais sobre o tema, oferecendo uma visão das responsabilidades e direitos de empregadores e empregados. Ao explorar os desafios práticos e legais dessa modalidade de trabalho, este estudo pretende contribuir para uma melhor compreensão e aplicação das normas vigentes, promovendo um ambiente de trabalho mais eficiente e justo para todas as partes envolvidas.

## 2. TELETRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO E SURGIMENTO

O teletrabalho, uma modalidade laboral que se destaca pelo desempenho de atividades predominantemente ou não fora das dependências do empregador, tem suas raízes historicamente controversas. Enquanto alguns doutrinadores datam sua origem por volta de 1857, quando Edgard Tompson utilizou o telégrafo para gerenciar divisões remotas, outros defendem o "Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe" em 1783 como o marco inicial (FINCATO, 2016, p. 372).

O teletrabalho emerge como uma forma contemporânea de prestação de serviços empregatícios à distância, estreitamente relacionada aos avanços nos meios de comunicação e na transmissão instantânea de dados. Portanto, o "teletrabalho" resulta da combinação do prefixo grego "tele", que denota a ideia de "longe", com o termo "trabalho", originado do latim "*tripalium*", referindo-se a um instrumento de tortura antigo composto por uma estrutura de madeira utilizada para prender bois pelo pescoço e ligá-los a um carro ou arado. Dessa forma, o teletrabalho representa uma modalidade de atividade laboral executada remotamente, destacando a distância física entre o trabalhador e o local tradicional de trabalho, impulsionada pelas tecnologias contemporâneas de comunicação e informação (ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 102).

No que tange ao seu conceito literal, Estrada (2017, p. 12) pontua que o teletrabalho refere-se à realização de atividades laborais, com ou sem subordinação, utilizando-se de antigas e novas formas de comunicação, possibilitando a execução das tarefas à distância, sem a necessidade da presença física do trabalhador em um local específico de trabalho. Para uma compreensão mais profunda do regime de teletrabalho, é essencial analisar a evolução das modalidades de trabalho ao longo da história, situando-as em contextos de acontecimentos significativos. Como ressaltado por Oliveira (2020, p. 18), a Revolução Industrial do século XVIII desempenhou um papel crucial nesse contexto, ao estabelecer as primeiras bases jurídicas voltadas para a proteção das relações trabalhistas.

O surgimento da Revolução Industrial marcou uma mudança paradigmática nas práticas produtivas, com a introdução das primeiras máquinas a vapor. Esse avanço tecnológico possibilitou a implementação de processos de produção em larga escala, o que, por sua vez, levou ao aumento do número de empregos e à valorização do trabalhador. Diante desse cenário, começaram a ser estabelecidas normas jurídicas para salvaguardar os direitos dos trabalhadores diante das

transformações nas relações laborais (OLIVEIRA, 2020, p. 18). A evolução tecnológica ao longo da história desempenhou um papel crucial nas transformações das relações laborais. Barros (2016, *apud* PEDERIVA, 2021, p. 17) destaca que a origem da classe operária está intimamente ligada às mudanças no setor produtivo e nas dinâmicas de trabalho, enquanto Lourenço e Aranalde (2018, p. 339) ressaltam que a introdução de novas tecnologias possibilitou a transferência eficaz de habilidades e conhecimentos para máquinas, resultando em um controle mais rigoroso sobre os processos de produção.

A trajetória do teletrabalho, conforme descrita por Oliveira (2020, *apud* PEDERIVA, 2021, p. 17), remonta à década de 1970, quando Jack Nilles introduziu o termo "teletrabalho". Desde então, a tecnologia desempenhou um papel crucial na disseminação desse conceito, culminando na implementação do Projeto Piloto de Telecomunicação Interagencial em 1992 e na instituição do "Dia do Trabalhador de Telecomunicações" em 1994.

Keller (2020, p. 190) contextualiza as Revoluções Industriais, destacando a importância da eletricidade na Segunda Revolução Industrial, que teve início entre 1850 e 1870 e se estendeu até o início do século XX. A Terceira Revolução Industrial, que começou em meados do século XX, trouxe avanços significativos em computação, robótica e internet. Já a Quarta Revolução Industrial, que teve início no começo do século XXI, é conhecida como Revolução Digital e se caracteriza pela complexidade e pela integração de tecnologias digitais, redes e softwares, transformando profundamente a sociedade e a economia globais. Oliveira (2020, p. 21) ressalta que a evolução tecnológica, especialmente nos campos da informática e telecomunicações, foi essencial para o surgimento do teletrabalho.

O teletrabalho não se restringe ao ambiente residencial, podendo ser realizado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho acontece em um ambiente virtual, sendo definido pelo espaço em que é executado, sem alterar a definição de localidade conforme estabelecido pelo Direito do Trabalho, que se baseia na aplicação da legislação trabalhista no espaço físico (LEITE, 2020, p. 27). A subordinação jurídica no teletrabalho é mais sutil e é estabelecida através de diversos meios, como câmeras, sistemas de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, além de comunicações por meio de celulares e rádios. Devido a essas características, houve uma evolução na interpretação contida na Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que agora garante o pagamento de horas de sobreaviso em caso de

violação da desconexão do trabalho e do direito fundamental ao lazer (LEITE, 2020, p. 403). Essa interpretação está alinhada com a aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais, a saber:

### **SOBREAVISO APLICADO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.**

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Considerando que o objetivo primordial do teletrabalho é oferecer uma resposta eficaz às demandas do mercado para as empresas, e se apresentar como um elemento fundamental para o desenvolvimento estratégico das organizações, sua implementação deve ser cautelosa. É importante evitar uma abordagem que priorize exclusivamente a redução de custos, através do corte de pessoal (MELLO, 2000, p. 10).

No contexto legislativo brasileiro, Calvo (2020, p. 109) observa que, até 2011, não existiam leis específicas para o teletrabalho. A Lei 12.551/2011 introduziu inovações, eliminando a distinção entre trabalho realizado em domicílio e dentro das instalações da empresa. No entanto, surgiram questionamentos sobre o controle da jornada de trabalho e a transferência de custos para os trabalhadores. A Reforma Trabalhista de 2017 finalmente reconheceu e regulamentou o teletrabalho, incorporando elementos como a distância, a ausência de presencialidade, a flexibilidade de horários e o uso de equipamentos telemáticos; fatores reforçados pela Lei nº 14.442/2022, que aqui também será analisada.

#### **2.1 DA NATUREZA JURÍDICA**

Estrada (2017, p. 12) esclarece que a natureza jurídica do teletrabalho só pode ser determinada por meio da análise das condições específicas de execução da prestação de serviços. Dependendo dessas condições, o teletrabalho pode envolver aspectos cívicos, comerciais ou trabalhistas. Além

disso, é crucial avaliar se os requisitos que caracterizam a relação de emprego estão presentes, como a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, a onerosidade, a subordinação e a pessoalidade.

A Lei nº 12.551, de 16 de dezembro de 2011, introduziu uma nova redação para o artigo 6º, adotando uma abordagem mais contemporânea, como a seguinte:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Conforme observado, a legislação permite uma ampliação do escopo do artigo em questão para abranger o trabalho remoto, tanto realizado em domicílio, quanto em qualquer local escolhido pelo teletrabalhador. No entanto, é importante ressaltar que essa disposição se aplica ao teletrabalho subordinado, e não ao trabalho autônomo. Nesse sentido, os teletrabalhadores subordinados mantêm os direitos trabalhistas que os demais trabalhadores, incluindo o direito às horas extras.

Reforçando, no que tange aos direitos trabalhistas, o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o empregado como um trabalhador submetido à subordinação, o que configura uma relação de emprego, independentemente de ser realizado à distância ou não, utilizando meios como a internet ou rádio. É fundamental destacar que, para o juiz do trabalho, o aspecto relevante não é a natureza do trabalho, se é teletrabalho ou não, mas sim a existência de uma relação de emprego que justifique a concessão dos respectivos direitos trabalhistas (ESTRADA, 2017, p. 13).

### 3. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA LEI Nº 13.467/2017

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) acrescentou um novo capítulo à CLT, denominado Capítulo II-A, intitulado "Do Teletrabalho", compreendendo os artigos 75-A a 75-E. Esses dispositivos estabelecem definições e regulamentações relacionadas ao teletrabalho: Da Regulamentação do Teletrabalho (*Home Office*) Art.75 A, A prestação de serviços pelo empregado

em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo" (BRASIL, 2017).

Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 14.422/2022, houve alteração no Capítulo supracitado, com a alteração do *caput* do Art. 75-B e inserção do § 1º ao 9º, bem como alteração do *caput* do Art. 75-C e inserção do § 3º e por último, a inserção do Art. 75-F (BRASIL, 2022).

Portanto, em vigência, tem-se os Art. 75-A ao 75-F da CLT que regem sobre o teletrabalho, acrescentando – fora do Capítulo em tese –, o inciso III do Art. 62 da CLT “Art. 62 [...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022), que aborda especificamente sobre a jornada de trabalho, no Capítulo intitulado “Da Duração do Trabalho”. Fator este que levou doutrinadores a questionarem sobre o direito ou não de receber horas extras do teletrabalhador, que será mais a frente discutido.

Conforme Calvo (2020, p. 41), com a Reforma Trabalhista, o teletrabalho é um novo modelo de prestação de trabalho, caracterizado por ser atípico, realizado à distância, descentralizado, externalizado e flexível, utilizando-se principalmente dos recursos da telemática. Os profissionais que exercem o teletrabalho são comumente chamados de trabalhadores digitais ou teletrabalhadores. Os elementos que definem o teletrabalho incluem a distância física do local de trabalho tradicional, a ausência de presencialidade física, flexibilidade de horário e a utilização de equipamentos telemáticos. Na prática do teletrabalho, o computador desempenha um papel fundamental como instrumento de trabalho para muitas ocupações, podendo, em alguns casos, ser o único meio utilizado para a realização das atividades laborais, destacando-se o uso predominante dos recursos da telemática.

Acerca do Art. 75-B, Fontenele (2022, p. 158) aponta que o teletrabalho flexibiliza o espaço, uma vez que pode ser realizado em qualquer local que não seja o estabelecimento físico do empregador. Nesse contexto, as orientações transmitidas pela empresa ao empregado ocorrem por meio de instrumentos tecnológicos de informação e comunicação. Essa característica foi levada em consideração na redação do artigo 75-B da CLT, dado pela Reforma Trabalhista, a saber:

Art.75 B - 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

A posteriori, esse conceito passou por modificações, de acordo com as mais recentes atualizações legais. A Medida Provisória nº 927/2020, em vigor de 22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020, definiu o teletrabalho como uma atividade laboral realizada predominantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias da informação e comunicação. De acordo com essa Medida Provisória, o teletrabalho não se submetia às regras sobre a duração do trabalho estabelecidas no Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicando-se o inciso III do artigo 62 da CLT. Com a expiração da Medida Provisória nº 927/2020, voltou a vigorar a disposição original do artigo 75-B da CLT. Posteriormente, em 5 de setembro de 2022, a Lei 14.442 de 2 de setembro de 2022 entrou em vigor, convertendo a Medida Provisória nº 1.108/2022 e alterando o conceito de teletrabalho no artigo 75-B da CLT, desde o *caput*, a inserção de novos § ao Art.:

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.

§ 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.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 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.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de

teleatendimento.

§ 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.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 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.

§ 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.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

O artigo 75-C estipula que a modalidade de teletrabalho deve estar claramente especificada no contrato individual de trabalho:

Art.75 C - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 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.

Conforme análise, o artigo 75-C estipula que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve ser expressamente mencionada no contrato individual de trabalho, onde serão detalhadas as atividades a serem desempenhadas pelo empregado nessa condição. O parágrafo 1º do mesmo artigo permite a alternância entre o regime presencial e o teletrabalho, desde que haja consentimento mútuo entre as partes, o qual deve ser formalizado por meio de um aditivo contratual. Já o parágrafo 2º prevê a possibilidade de o empregador determinar a mudança do regime de teletrabalho para o presencial, assegurando um prazo mínimo de transição de quinze dias, também mediante aditivo contratual.

A Lei nº 14.442/2022 alterou o caput do referido Art. e inseriu o §, a saber:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente **do instrumento** de contrato individual de trabalho.

§ 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 (BRASIL, 2022).  
[grifo nosso]

A análise do artigo 75-C da CLT, conforme alterado pela Lei nº 14.442/2022, revela a formalização necessária do regime de teletrabalho no contrato individual de trabalho e introduz novas disposições relevantes, com a atenção para inserção do termo “do instrumento” quando se refere ao contrato individual de trabalho e a retirada do texto final do caput “[...] que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”, que pode ser analisado devido a inserção do § 3º, em que aborda a questão financeira relacionada ao retorno ao trabalho presencial. Especifica que, se o empregado decide realizar o teletrabalho em um local diferente do inicialmente previsto no contrato, ele arcará com os custos de retorno, exceto se houver acordo em contrário. Essa cláusula protege o empregador de custos inesperados decorrentes das decisões do empregado sobre sua localização de trabalho. No entanto, permite flexibilidade para negociações personalizadas entre empregador e empregado.

Segundo Jucá (2018, p. 19), o artigo 75-D da legislação em questão determina que a responsabilidade pela provisão, manutenção ou disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura essenciais para a execução do trabalho remoto, bem como o reembolso das despesas

incorridas pelo empregado, devem ser estabelecidas por meio de contrato formalizado por escrito. Acerca desse aspecto, Delgado e Delgado (2017, apud JUCÁ, 2018, p. 19) argumentam que esses custos devem ser suportados pelo empregador, uma vez que integram os riscos da atividade econômica.

Sobre esse aspecto, Delgado e Delgado (2017, apud JUCÁ, 2018, p. 19) defendem que esses custos deverão recair sobre o empregador uma vez que integram os riscos da atividade econômica.

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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017).

No que diz respeito aos equipamentos tecnológicos e à infraestrutura necessária para a realização do trabalho, assim como a possibilidade de reembolso de gastos pelo empregado, o artigo 75-D da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/17, determina que as disposições sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento desses itens devem ser estipuladas em contrato escrito, podendo ser atribuídas tanto ao empregador quanto ao empregado. No entanto, essa disposição parece entrar em conflito com o princípio geral que decorre da própria definição de empregador como aquele que, ao assumir os riscos da atividade econômica, direciona e remunera a prestação de serviços. Assim, é evidente que o investimento em tais equipamentos e na própria estrutura do local de trabalho é parte integrante do “risco da atividade econômica” e, portanto, deve ser suportado pelo empregador (JUCÁ, 2018, p. 66).

No que se refere ao artigo 75-D, o legislador demonstrou preocupação em assegurar que a aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos, bem como a infraestrutura necessária para o desempenho do serviço, sejam explicitamente definidas em contrato, sem que sejam consideradas parte da remuneração do empregado. Por outro lado, o artigo 75-E estabelece a obrigação do empregador de instruir seus funcionários para prevenir doenças e acidentes de trabalho. No entanto, uma controvérsia surge no parágrafo único, que transfere ao trabalhador remoto a responsabilidade pelo

cumprimento das orientações de saúde e segurança no trabalho (FIGUEIRÊDO, 2019, p. 52).

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017).

Conforme análise realizada por Manus e Manus (2021, p. 5), o art. 75-D dispõe no sentido de que as despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamento de informática e infraestrutura necessária constituirão objeto de ajuste escrito, e seu parágrafo único ressalta a natureza não salarial de tais gastos.

Desse modo, entende-se que a responsabilidade pela aquisição, manutenção, ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, como regra geral, há de ser do empregador, pois, como salienta o parágrafo único do artigo 75-D, não integram a remuneração do empregado. Dessa forma, por não possuírem caráter remuneratório, tais recursos são considerados instrumentos de trabalho que devem ser providenciados pelo empregador. Um aspecto crucial resultante dessa nova regulamentação do teletrabalho refere-se à possibilidade de o empregado ser acometido por doenças relacionadas ao trabalho ou sofrer acidentes laborais (MANUS; MANUS, 2021, *apud* CASSAR, 2017, p. 63). Outra importante inserção trazida pela Lei nº 14.442/2022 a ser discutida, refere-se ao Art. 75-F,

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.

O artigo 75-F da CLT, que determina que os empregadores devem dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para teletrabalho ou trabalho remoto, reflete um esforço legislativo para promover a inclusão e o bem-estar no ambiente de trabalho. Entende-se que para PCDs, a medida visa promover a inclusão no mercado de trabalho, oferecendo a elas a oportunidade de trabalhar em condições que podem ser mais adaptáveis às suas necessidades específicas. O teletrabalho pode reduzir barreiras

físicas e logísticas, proporcionando um ambiente de trabalho mais acessível e confortável; aos pais e responsáveis de filhos com até quatro anos, sob guarda judicial, a medida busca apoiar tanto os pais, quanto responsáveis de crianças pequenas, reconhecendo os desafios adicionais que enfrentam. O teletrabalho oferece flexibilidade que pode facilitar o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as demandas de cuidado infantil.

#### 4. IMPLICAÇÕES PARA EMPREGADORES

Conforme o art. 2º da CLT, o empregador é definido como a empresa individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica, contrata e supervisiona a prestação pessoal do serviço. No entanto, de acordo com o §1º do mesmo artigo, “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (BRASIL, 1943). Portanto, o empregador pode ser uma pessoa física ou jurídica que é proprietária de um ou mais estabelecimentos. A empresa, por sua vez, é a atividade realizada em um determinado estabelecimento.

O regime de teletrabalho traz benefícios significativos para os empregadores, permitindo-lhes mais tempo para realizar suas tarefas profissionais ou pessoais, sem a necessidade de enfrentar o trânsito das grandes cidades até o local de trabalho. Como resultado, tanto os trabalhadores quanto os empregadores desfrutam de mais tempo para si mesmos, o que melhora sua qualidade de vida (PEDERIVA, 2021, p. 19).

Sifuentes e do Valle (2023, p. 9) apontam que uma das implicações traz vantagens para o empregador, incluindo a redução da necessidade de espaço físico para os empregadores. Com funcionários trabalhando remotamente, há menos demanda por escritórios tradicionais, o que pode resultar em economias consideráveis em custos imobiliários e operacionais. Além disso, essa prática oferece uma redução de custos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Os trabalhadores economizam em despesas relacionadas ao deslocamento diário, como transporte e combustível. Eles também reduzem os gastos com alimentação fora de casa e vestuário específico para o trabalho, como trajes formais. Por outro lado, os empregadores podem economizar em custos indiretos associados ao ambiente de trabalho, como suprimentos de escritório e custos de manutenção.

Um dos principais benefícios do teletrabalho é a redução significativa do tráfego de veículos e da

lotação nos transportes públicos nas grandes cidades, uma vez que o empregado realiza suas atividades em casa ou em locais próximos a ela. O que resulta em uma redução de custos tanto para o empregador quanto para o empregado. Além da economia com transporte, o teletrabalho também proporciona economia de energia, água, telefone e espaço para o trabalhador (RAMIREZ, 2018, p. 45).

Embora o teletrabalho ofereça vantagens, uma área de preocupação é a potencial limitação nas interações criativas e na inovação. A falta de troca de ideias presencial pode impactar negativamente o desenvolvimento de novos projetos e soluções, já que o ambiente remoto pode não ser propício para o *brainstorming*<sup>4</sup> e colaboração intensa (FIGUEIREDO, 2021, p. 1431). É fundamental reconhecer que a eficácia do teletrabalho pode ser otimizada e gerenciada por meio de estratégias bem planejadas de comunicação, planejamento e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A decisão de adotar o teletrabalho deve ser tomada com base em uma avaliação cuidadosa das necessidades e circunstâncias individuais, considerando tanto os benefícios quanto as possíveis limitações dessa forma de trabalho (SIFUENTES; DO VALLE, 2023, p. 11).

Outro desafio significativo é a dificuldade na comunicação. A ausência de interações presenciais pode levar a mal-entendidos e problemas de colaboração. A comunicação por meios eletrônicos nem sempre é tão eficaz quanto a comunicação face a face, o que pode prejudicar a coesão da equipe e a eficiência dos processos de trabalho. O teletrabalho pode ter impactos na cultura organizacional. Manter um senso de identidade e pertencimento à empresa pode ser mais desafiador quando os funcionários trabalham remotamente. A conexão emocional e o fortalecimento da cultura corporativa podem ser comprometidos pela falta de interações pessoais frequentes (FIGUEIREDO, 2021, p. 1435).

Spagnol (2019, p. 39) aponta que, atualmente, as empresas enfrentam uma grande preocupação em integrar efetivamente as mudanças organizacionais, especialmente ao lidar com a implantação da reforma trabalhista tanto na empresa quanto na vida de seus funcionários. É essencial encontrar soluções eficazes para essa transição. As novas legislações têm impactos significativos na vida dos trabalhadores, exigindo que a equipe administrativa busque as melhores formas de implementá-las de modo a minimizar os impactos. Uma abordagem comum adotada pelas empresas é iniciar a aplicação das novas leis com os novos funcionários e,

gradualmente, estendê-las aos funcionários existentes.

Outra implicação que refere-se ao empregador, é analisado por Oslen (2019, p. 3), ao apresentar que a Reforma Trabalhista, ao abordar a prevenção de doenças e acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, restringiu a obrigação do empregador ao simples dever de instruir. Nesse sentido, a autora pontua sua crítica ao esclarecer que diante das complexidades do teletrabalho, da falta de disposições legislativas claras e da escassez de precedentes jurisprudenciais devido à novidade da regulamentação, torna-se essencial uma análise detalhada sobre a extensão da responsabilidade legal do empregador na prevenção de doenças e acidentes de trabalho nesse contexto (OSLEN, 2019, p. 3). Cabe ao empregador assegurar os direitos inalienáveis e irrenunciáveis de seus trabalhadores à segurança, à saúde e, em última instância, à vida. Nesse sentido, Lima Filho (2019, p. 13) afirma que "[...] ao empregador é proibido praticar atos que tenham por objetivo eliminar ou reduzir esses direitos, inclusive em respeito ao princípio vedatório do retrocesso social".

Os preceitos jurídicos incluem aspectos relacionados à construção e iluminação adequadas do ambiente de trabalho, controle da exposição térmica, manejo de agentes insalubres ou perigosos, elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), manutenção do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e realização de exames médicos obrigatórios (OSLEN, 2019, p. 14).

Entende-se que a reforma trabalhista promoveu mudanças substanciais nas relações de trabalho com implicações tanto para empregadores quanto para empregados. Ela facilitou a interação entre empresas e funcionários e promoveu diversos ajustes que buscavam fortalecer a economia das empresas e reduzir os custos com mão de obra, com o objetivo de criar mais empregos, mesmo que com salários mais baixos, e permitir maior flexibilidade nos contratos de trabalho, embora isso pudesse representar instabilidade para os funcionários existentes (SPAGNOL, 2019, p. 36).

## 5. IMPLICAÇÕES PARA EMPREGADOS

Uma das problemáticas mais discutidas nos estudos acerca das implicações do teletrabalho após a Reforma Trabalhista para os empregados refere-se à

<sup>4</sup> Técnica utilizada no ambiente corporativo para integrar equipes e resolver problemas específicos.

impossibilidade da execução de horas extras para aqueles que trabalham sem controle de jornada. Conforme disposto no Art. 62, inciso III da CLT, os empregados em regime de teletrabalho que não estão sujeitos a controle de horário não têm direito a horas extras. É importante reforçar que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho caracterizada pelo desempenho das atividades laborais de forma predominante, ou não, fora do ambiente tradicional do escritório, utilizando tecnologias de comunicação digital. No entanto, mesmo nesse regime, a primazia da realidade deve prevalecer. Nesse sentido, o empregador utiliza meios telemáticos que possibilitam o controle da jornada de trabalho, como *softwares* de monitoramento, aplicativos de gestão de tarefas ou registro de *logins* e *logouts* em sistemas corporativos, deve ser considerado que há controle de jornada. Nesse caso, os direitos relativos a horas extras e controle de horário devem ser observados, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores mesmo em um regime de teletrabalho.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista, ao não esclarecer sobre o controle de jornada nos artigos inseridos, deixou margem para dúbia interpretação a respeito, em que se considerava que os teletrabalhadores, de modo geral, estavam excluídos de receber por horas extras. No entanto, a Lei 14.442/2022 ao modificar o referido artigo, acabou por esclarecer mais a respeito, fator que já vinha sendo mostrado como necessário e fora julgado de forma favorável para os empregados, considerando, sobretudo, que havendo desenvolvimento tecnológico para introdução ao teletrabalho, também há para o monitoramento de jornadas:

**HORAS EXTRAS. TELETRABALHO.** Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.

(TRT-3 - RO: 00101320520165030178  
0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda  
Turma)

A Reforma Trabalhista excluiu os teletrabalhadores do controle da jornada de trabalho, eliminando o

direito a horas extras, algo que anteriormente não era regulamentado pela CLT. Essa exclusão gera discussões jurídicas sobre a aplicação das regras de duração do trabalho aos teletrabalhadores. Ou seja, o legislador assumiu que o teletrabalho proporciona ao trabalhador maior flexibilidade e liberdade para executar suas tarefas e determinar seus horários, o que dispensa a necessidade de fiscalização e monitoramento da jornada pela empresa (PEDERIVA, 2021, p. 29).

Da mesma forma, Delgado (2017, p. 134) argumenta que os empregados cujas jornadas são difíceis de controlar não têm direito a horas extras, intervalos de trabalho e outros benefícios correlatos. Corroborando com essa discussão Spagnol (2018, p. 40) aponta que a implementação da reforma trabalhista nas empresas, observa-se uma redução de 13% na remuneração média dos trabalhadores contratados em comparação aos desligados. Essa diferença pode chegar a 35% nas atividades financeiras e 20% na indústria de transformação. As menores discrepâncias são observadas em ocupações cuja média salarial já é próxima do salário-mínimo, como os serviços domésticos. Sobre os intervalos intrajornada dos funcionários, houve uma alteração do § 4º do art. 71 da CLT, a saber:

§4º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

A alteração do § 4º do art. 71 da CLT, ao estabelecer a indenização pelo não cumprimento do intervalo intrajornada, tem um impacto positivo na vida do empregado ao reforçar seus direitos e promover práticas de trabalho mais saudáveis e equilibradas. No entanto, autores como Delgado (2017, p. 145) indica que o texto acima, no que tange a regência normativa no caso de desrespeito à sua fruição, considerando que para o teletrabalhador, não há como computador seu intervalo intrajornada. Análise que é corroborada por decisão do Egrégio Tribunal do Trabalho da 1ª Região, do Rio de Janeiro.

INTERVALO INTRAJORNADA.  
TRABALHO EM HOME OFFICE.  
Considerando a natureza das atividades

desempenhadas pela reclamante e não comprovada a efetiva proibição por parte da reclamada, quanto à fruição do intervalo, não há como acolher o pedido de horas extras pelo alegado gozo parcial do intervalo intrajornada.

(TRT-1 - ROT: 01002673620185010053 RJ, Relator: MONICA BATISTA VIEIRA PUGLIA, Data de Julgamento: 20/05/2020, Terceira Turma, Data de Publicação: 03/06/2020)

Mudando de perspectiva, acerca das implicações do teletrabalho na vida do empregado, Carvalho e Barrerinhas (2024, p. 36) reforçam que o teletrabalho pode resultar em funcionários mais eficientes e produtivos. A empresa pode atrair talentos de diversas localidades, reduzir a rotatividade de pessoal, e diminuir o absentismo. Para mais, há uma redução nos custos relacionados ao estacionamento e às despesas médicas, já que menos funcionários adoecem ou precisam de licenças médicas. A eficiência organizacional tende a aumentar, e os gastos com espaço físico são consideravelmente menores.

Quando a prestação de serviços não exige um local fixo, o teletrabalho se apresenta de forma especialmente interessante. Nesta modalidade, o teletrabalhador pode realizar suas atividades em diferentes locais, utilizando equipamentos de telecomunicação. Dessa forma, qualquer ambiente pode se transformar em um escritório, permitindo ao trabalhador escolher onde deseja trabalhar (SILVA, 2019, p. 33).

Além das vantagens diretas para trabalhadores, o teletrabalho traz benefícios para a sociedade como um todo. Ele pode contribuir para o desenvolvimento de novas tecnologias, melhorar o sistema de transporte para reduzir congestionamentos, facilitar o acesso ao trabalho para pessoas com dificuldades de locomoção, e incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Também pode gerar mais empregos em áreas rurais, diminuir a poluição atmosférica e reduzir o consumo de energia (CARVALHO; BARRERINHAS, 2024, p. 36).

Entende-se, ainda, que as implicações podem abarcar o isolamento, físico e psíquico, resultado da falta de partilha e discussão de ideias entre colegas, levando à perda de identidade. Além disso, há uma degradação das competências devido ao afastamento parcial do teletrabalhador em relação à vida da empresa, tornando seu posto de trabalho facilmente ocultável. A dificuldade em gerir a própria autonomia, causada pela falta de supervisão, faz com

que o trabalhador se sinta mais desorientado no desenvolvimento das suas tarefas. A falta de visibilidade do trabalho, decorrente da distância entre os superiores hierárquicos, gera um sentimento de insegurança em relação ao serviço desenvolvido. Também há uma dificuldade em encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, além de problemas de saúde como estresse, exaustão emocional e depressão, originados principalmente pelo prolongamento e intensificação do dia de trabalho (FIGUEIREDO, 2021, p. 1433).

No teletrabalho, a autonomia e a flexibilidade de horários proporcionadas ao empregado, juntamente com a dificuldade do empregador em fiscalizar a jornada de trabalho, podem comprometer o direito à desconexão. Mesmo após o término do expediente, o teletrabalhador permanece conectado por meio de ferramentas tecnológicas, já que o trabalho é frequentemente realizado em sua própria residência. A desconexão após o cumprimento da jornada é essencial para garantir os direitos à saúde e ao lazer, conforme estabelecido no Art. 6º da Constituição Federal, que define esses como direitos fundamentais que devem ser rigorosamente respeitados. O Art. 7º da Constituição Federal também trata do direito à desconexão, reforçando a importância de assegurar que os trabalhadores possam desfrutar de períodos de descanso e lazer, livres de exigências laborais. Esses direitos são consequências diretas do princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta todo o ordenamento jurídico brasileiro, assegurando que as condições de trabalho não comprometam a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. O mesmo entendimento possui o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais,

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o

trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.

(TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)

Ainda que a decisão acima não esteja diretamente relacionada ao teletrabalho, ela aborda o trabalho de modo geral e a relação de emprego, conforme disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal. A proteção aos direitos à saúde, ao lazer e à desconexão do trabalho é aplicável a todas as modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho. A garantia de que os empregados possam se desconectar após a jornada de trabalho é um direito fundamental que se alinha aos princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana, evidenciando que o trabalho deve servir como meio para a subsistência e a realização pessoal dos trabalhadores, sem prejudicar o descanso e o convívio familiar e social. Desse modo, presume-se que o direito a desconexão não é respeitado, do mesmo modo que é presumido que o empregado como o hipossuficiente da relação de emprego, não possui por si só a responsabilidade do controle da sua jornada de trabalho, especialmente quando solicitado a qualquer tempo pelo empregador.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, introduziu significativas transformações no âmbito do teletrabalho. Em que destaca-se a definição e regulamentação dessa modalidade de trabalho remoto, estabelecendo diretrizes específicas para sua prática. Os teletrabalhadores subordinados mantêm os direitos trabalhistas dos demais trabalhadores, exceto o direito às horas extras para quem trabalha por produção ou tarefa. Os desafios enfrentados pelos empregadores na adoção e gestão do teletrabalho incluem a comunicação efetiva, pois a ausência de interações presenciais pode dificultar a comunicação entre os membros da equipe, levando a mal-entendidos e problemas de colaboração. A comunicação por meios eletrônicos nem sempre é tão eficaz quanto a comunicação face a face, o que pode prejudicar a coesão da equipe e a eficiência dos processos de trabalho. Como também manter um

senso de identidade e pertencimento à empresa pode ser mais desafiador quando os funcionários trabalham remotamente, comprometendo a conexão emocional e o fortalecimento da cultura corporativa. Outro desafio é a integração de mudanças organizacionais, já que as empresas enfrentam dificuldades em integrar efetivamente as mudanças necessárias para a implementação do teletrabalho, especialmente após a reforma trabalhista.

Para os empregados, um dos principais desafios é o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. O teletrabalho pode dificultar a separação entre vida profissional e pessoal, levando a uma sobrecarga de trabalho e impactando a qualidade de vida dos trabalhadores. É importante estabelecer limites claros e promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para evitar o esgotamento. Compreende-se, contudo, que a Reforma Trabalhista de 2017 modernizou a legislação ao regulamentar o teletrabalho, assegurando direitos e estabelecendo diretrizes para esta modalidade. Apesar dos benefícios de maior flexibilidade e autonomia para os teletrabalhadores, a implementação eficaz do teletrabalho apresenta desafios, como a comunicação eficiente, a manutenção da cultura corporativa e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A exclusão do controle da jornada e a ênfase na produtividade ressaltou a necessidade de novas estratégias de gestão e atualização legal a respeito, fator que entende-se por ter corroborado para inserção do inciso III ao Art. 62 da CLT, pela Lei nº 14.422/2022.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LRT, 2016.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao

empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 2 set. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

CARVALHO, R. M. V.; BARRERINHAS, A. L. Teletrabalho: o trabalho na era digital. **Publica Direito**, v. 6, n. 11, p. 35:09, 2024.

DELGADO, Maurício Goldinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

FIGUEIREDO, E. et al. Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021.

FIGUEIRÊDO, Ingrid Nunes Barroso. **Disputas entre tempo de trabalho e tempo livre**: aspectos da regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista (Lei N. 13.467/17). Monografia (Graduação em Direito). Rio de Janeiro: UFRJ/FND, 2019.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 3, p.365-396, mar./abr. 2016.

FONTENELE, Lincoln Simões. As novas regras sobre o teletrabalho e o princípio da proteção trabalhista: novo paradigma em construção. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7-8, p. 149-173, jan./dez. 2022.

JUCÁ, Bruna Simoni. **A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e as Novas Tecnologias**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

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

2020.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O Dever de Proteção e Fiscalização no Contrato de Teletrabalho: Artigo 75-E da CLT na Redação da Lei nº 13.267/2017. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 29, n 356, p. 9-20, pag. 13, 2019.

LOURENÇO, Lucas Barbieri. ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho: A (Des) regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 335-376, 2018.

MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework) o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. **Rio de Janeiro: Qualitymark**, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador: direito à desconexão e repercussões. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, n. 26, 2021.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O Teletrabalho e as Novas Tecnologias na Relação Laboral**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma Trabalhista e o Teletrabalho: Deveres Jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2019.

PEDERIVA, Elisa. **Teletrabalho pós-reforma trabalhista**: a jornada de trabalho e as horas extras do trabalhador. 2021. Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2021.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2017.

RAMIREZ, Felipe Torres Portugal. **Teletrabalho**: uma análise de suas implicações na relação de emprego à luz da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Campina Grande. Sousa, 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT**: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan. 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SIFUENTES, Amanda Braz; DO VALLE, Luciano. Teletrabalho de Acordo com a Reforma Trabalhista: Segurança Jurídica na Relação entre Empregado e Empregador. **Ciências Sociais Aplicadas**, V. 28, Ed. 128, nov. 2023.

SILVA, Willians Alexandre de Faria. **Direito do trabalho**: o teletrabalho após a regulamentação da lei nº 13.467 de julho de 2017. 2019. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2019.

SPAGNOL, Thiago Debs. **Nova Lei Trabalhista e os Impactos nas Empresas**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2018.

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. **O teletrabalho nas relações laborais do Brasil**. 2017. Monografia (Pós-Graduação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Rio Grande do Sul, 2017.

TST. **Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/su-428-do-tst/1431370414>.  
Acesso 14 mar. 2024.