

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE IPORÁ (UNIPORÁ)
CURSO DE DIREITO**

**GUILHERME HENRIQUE MARQUES AZEVEDO
KAREN DE SOUZA SILVA**

**TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO (*HOME OFFICE*): A EXPANSÃO NO
PÓS-PANDEMIA COM SUAS IMPLICAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS**

**IPORÁ, GO
2025**

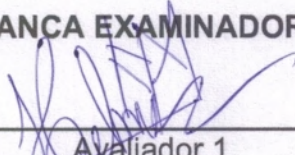
GUILHERME HENRIQUE MARQUES AZEVEDO
KAREN DE SOUZA SILVA

**TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO (*HOME OFFICE*): A EXPANSÃO NO
PÓS-PANDEMIA COM SUAS IMPLICAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS**

Artigo Científico submetido ao Centro Universitário
de Iporá (UNIPORÁ) para cumprimento parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

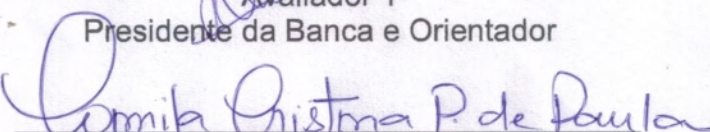
Orientador: Prof. Ms. Helmer Marra

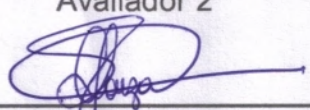
BANCA EXAMINADORA



Avaliador 1

Presidente da Banca e Orientador



Avaliador 2

Avaliador 3

IPORÁ, GO

2025

TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO (*HOME OFFICE*): A EXPANSÃO NO PÓS-PANDEMIA COM SUAS IMPLICAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS

TELEWORKING AND REMOTE WORK: POST-PANDEMIC EXPANSION WITH ITS LEGAL AND SOCIAL IMPLICATIONS

Guilherme Henrique Marques Azevedo¹

Karen de Souza Silva²

Helmer Marra³

RESUMO

A pandemia de Covid-19 impulsionou a expansão do teletrabalho e do trabalho remoto, tornando-os uma realidade global com profundas implicações legais e sociais. Este cenário evidenciou a necessidade de adaptações e novas regulamentações para essa modalidade de trabalho no Brasil, justificando uma análise de suas consequências. O presente estudo busca examinar as implicações sócio-jurídicas do teletrabalho e do *home office*, mediante as normas jurídicas, as distinções entre as modalidades e os direitos e deveres de empregadores e empregados. Investigam-se os desafios legais, como o controle de jornada, o direito à desconexão, a ergonomia e a responsabilidade civil, além de abordar aspectos sociais como a desigualdade de acesso, questões de gênero e a conciliação entre vida profissional e pessoal. Para isso, emprega-se a revisão bibliográfica, incluindo a CLT, com suas alterações e medidas provisórias, com o uso da hermenêutica jurídica da lei seca, doutrinas e jurisprudências. Resultados iniciais indicam que a reforma de 2017, embora tenha formalizado o teletrabalho, apresenta lacunas, especialmente no controle de jornada, direito à desconexão e ergonomia, problemas que se agravaram durante a pandemia. Observa-se também uma sobrecarga para as trabalhadoras acentuando a desigualdade no acesso a essa modalidade de trabalho. Demanda-se a responsabilidade do empregador em garantir condições ergonômicas adequadas para o trabalhador remoto. conclui-se ser imperativa uma regulamentação mais robusta e específica para o teletrabalho privado no Brasil, revisando a flexibilização das regras, garantindo o direito à desconexão e promovendo a inclusão digital, em busca de equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: impactos sociais; legislação; pandemia; teletrabalho.

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ), GO. E-mail: guilhermemarques8408@gmail.com.

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ), GO. E-mail: karenadvocaciaaqc@gmail.com.

³ Orientador, Docente (2025-Atual) e Coordenador-adjunto (2025-Atual) no curso de Direito do Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ). Mestre em Ciência Política e Relações Internacionais (Concentração: Política Internacional) pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Pesquisador associado ao Grupo de Pesquisa em Mídia e Cultura Asiática Contemporânea (MidiÁsia) da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: helmer.marra@gmail.com.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic accelerated the expansion of teleworking and home office, turning them into a global reality with deep legal and social implications. This scenario highlighted the urgency for adaptations and new regulations governing these work arrangements in Brazil, thus justifying a thorough examination of their consequences. The present study aims to analyze the legal and social implications of telework and home office arrangements, focusing on the evolution of legal norms, the distinctions between these modalities, and the respective rights and duties of employers and employees. The research explores legal challenges such as working time control, the right to disconnect, ergonomics, and employer liability, while also addressing social aspects including unequal access, gender-related issues, and the balance between professional and personal life. The methodology is based on critical legal interpretation, the examination of statutory norms, and the analysis of legal doctrine and case law. Employing bibliographic and documentary research that encompasses the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as its amendments and provisional measures. Preliminary findings suggest that the 2017 legislation, while formalizing teleworking, still presents significant gaps particularly concerning working time control, the right to disconnect, and ergonomic conditions which were further exacerbated by the pandemic. The study also observes an increased workload among workers, especially women, and a marked inequality in access to this work modality. It is imperative that employers take responsibility for ensuring adequate health and well-being conditions for home office workers. The study concludes that a more robust and specific regulatory framework for telework in Brazil is imperative, one that revises the current flexibility, ensures the right to disconnect, and promotes digital inclusion. It strives to achieve a fair balance between flexibility and the protection of workers' rights.

Keywords: Home office; legislation; pandemic; social impacts; teleworking.

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho e o trabalho remoto (*home office*) se firmaram como necessários no mundo do trabalho após a pandemia da Covid-19, exigindo respostas rápidas do ordenamento jurídico. O presente artigo analisará as implicações legais e sociais dessa modalidade de trabalho, investigando as hipóteses: a) se a legislação vigente é suficiente para assegurar direitos trabalhistas; b) se há lacunas normativas que fragilizam a proteção ao trabalhador; e c) se o teletrabalho representa avanço ou risco em termos de direitos sociais. Parte-se, assim, de um problema real e contemporâneo, que demanda uma análise crítica.

O presente estudo é relevante pelo impacto crescente do teletrabalho nas relações laborais e pela carência de aprofundamento acadêmico sobre suas consequências no Brasil. Contribui para o campo jurídico ao examinar a adequação das normas vigentes e os pontos que precisam de reforma, oferecendo ferramentas

para o debate doutrinário e jurisprudencial. Na esfera da literatura científica, agrega valor ao sistematizar reflexões críticas sobre a dinâmica do trabalho remoto, colocando em evidência não somente os benefícios, mas também os desafios éticos e sociais que dele decorrem.

Os objetivos do artigo orientam a estrutura de sua exposição. Inicialmente, discute-se o desenvolvimento do teletrabalho no Brasil e sua incorporação pela Reforma Trabalhista de 2017. Depois são exploradas as distinções entre teletrabalho e *home office* (trabalho remoto) em seus reflexos práticos. Na sequência, examinam-se os principais desafios legais para essa modalidade de trabalho, como o controle de jornada, o direito à desconexão, a ergonomia e responsabilidade civil do empregador. Por fim, são abordados os aspectos sociais, como a desigualdade de acesso, questões de gênero, as implicações à saúde e a conciliação entre vida profissional e pessoal, apontando caminhos para uma regulamentação mais robusta.

A metodologia adotada se norteia na interpretação crítica da lei, no exame de normas e na análise de doutrina e jurisprudência. A partir da pesquisa bibliográfica e documental, com consulta às legislações específicas, como a CLT e suas alterações, medidas provisórias, normas administrativas e relatórios de órgãos oficiais. O percurso investigativo foi construído sob orientação acadêmica, partindo da necessidade de relacionar o marco regulatório à realidade prática e às lacunas normativas detectadas.

Evidencia-se a atualidade e relevância da temática em vistas das contradições na regulamentação ou falta do teletrabalho. Por ser uma alternativa inovadora, exige ajustes legislativos e institucionais para equilibrar a produtividade e a proteção ao trabalhador. Baseando-se na análise crítica desenvolvida, pretende-se oferecer contribuições efetivas ao debate jurídico, demonstrando que a modernização das relações de trabalho não pode ocorrer à custa da dignidade e dos direitos sociais, mas acompanhando o desenvolvimento da sociedade.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. A Implementação do Teletrabalho na Reforma Trabalhista de 2017

A pandemia de Covid-19 representou um marco decisivo para a difusão do teletrabalho no Brasil. Antes de 2020, essa modalidade já possuía previsão legal introdutória, inserida pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) por meio do capítulo II-A, do teletrabalho na CLT. Com isso, o teletrabalho passa a ser

definido como “[...] 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” (CLT, art. 75-B)⁴. Esse marco legal foi fundamental para adequar as normas trabalhistas às mudanças no mercado de trabalho, em um contexto no qual os avanços tecnológicos possibilitaram o exercício de atividades fora das instalações físicas das empresas. Essa inovação trouxe maior flexibilidade para as relações de trabalho, permitindo que trabalhadores e empregadores se beneficiassem de um modelo mais dinâmico e descentralizado de execução de tarefas.

Entretanto, apesar do avanço representado pela regulamentação do teletrabalho, a legislação de 2017 ainda apresenta lacunas significativas. As normas estabelecidas não contemplam adequadamente as diferentes nuances e desafios que essa modalidade de trabalho traria. Por exemplo, questões como o controle de jornada e a ergonomia no ambiente de trabalho remoto foram insuficientemente tratadas, o que gerou insegurança tanto para os trabalhadores, quanto para os empregadores (Delgado, 2020 — grifo nosso).

Esse cenário de inadequação de regulamentação se agravou com a chegada da pandemia de Covid-19, que impôs a urgência de adaptação massiva do teletrabalho. Foi somente com a decretação do estado de calamidade que o trabalho remoto se tornou prática generalizada. Como afirma Rocha *et al.* (2021, p. 274), “o teletrabalho emergiu como a única alternativa capaz de manter a continuidade da administração pública durante a pandemia, gerando efeitos imediatos na produção e nos gastos estatais”.

Em resposta a essa emergência global, o governo federal publicou a Medida Provisória (MP) 927, em março de 2020, que permitiu a adoção imediata do teletrabalho sem a necessidade de ajustes prévios nos contratos (Brasil, 2020). Essa medida foi vital para a preservação de empregos e a continuidade das atividades laborais durante as restrições de circulação impostas para conter a pandemia. Contudo, a falta de previsões legais mais robustas, especialmente em termos de controle de jornada e condições adequadas de trabalho, evidenciou-se um problema durante o período de crise.

Medida similar foi retomada na MP 1.046/2021, evidenciando a necessidade de normativas específicas para sustentar o modelo. “As medidas emergenciais

⁴ Dispositivo revogado e teve nova redação dada pela Lei n.º 14.442, de 2022 (Brasil, 2022).

foram essenciais para permitir a rápida adaptação, mas expuseram a fragilidade estrutural da legislação trabalhista frente a novas formas de organização do trabalho” (Assunção *et al.*, 2023, p. 810).

Dada a falta de mecanismos específicos para garantir condições de trabalho adequadas, especialmente no que tange ao controle de jornada e à ergonomia, evidenciou-se como um dos principais desafios no contexto pandêmico. A doutrina destaca a necessidade de aperfeiçoamento das normas que regem o teletrabalho, visando não somente garantir a flexibilidade e a continuidade das atividades empresariais, mas também assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores que operam nesse novo ambiente, equilibrando as necessidades empresariais com os direitos fundamentais do trabalhador.

A pandemia serviu como um ‘teste de estresse’ para a legislação trabalhista, revelando as áreas onde as previsões normativas eram insuficientes para lidar com a realidade prática do teletrabalho em larga escala. Isso abriu espaço para uma discussão mais aprofundada sobre a necessidade de uma regulamentação que assegure tanto a produtividade, quanto o bem-estar dos trabalhadores, enfatizando a urgência de reformas que contemplem essas especificidades.

Já em 2022, a Lei 14.442 consolidou o teletrabalho na CLT, incorporando aspectos das medidas emergenciais e introduzindo novidades, como o reconhecimento do regime híbrido e a definição contratual expressa. Essa lei, porém, também manteve lacunas, especialmente quanto à jornada, como observa Cordova *et al.* (2024, p. 12), “a mensuração do desempenho em teletrabalho depende da combinação entre suporte técnico e controles de gestão adequados, sob pena de inviabilizar a avaliação justa do trabalhador remoto”. Assim, o desenvolvimento da normativa mostra que o Brasil avançou em direção à regulamentação, mas ainda carece de ajustes que garantam equilíbrio entre flexibilidade e proteção jurídica do trabalhador.

2.1.2. A diferença entre Teletrabalho e Trabalho remoto

Embora os termos sejam usados de forma análoga, teletrabalho e *home office* possuem definições diversas. O teletrabalho, conforme definido pela CLT, refere-se ao cumprimento de qualquer trabalho profissional fora do escritório da empresa, seja em casa, em um espaço de trabalho compartilhado ou cotrabalho⁵, ou

⁵ Advém do termo em inglês, *coworking*.

em qualquer outro lugar. Já o trabalho remoto ou *home office* denota o trabalho realizado especificamente na casa do trabalhador.

Assim, é “possível distinguir pelas bases doutrinárias que o teletrabalho é aquele realizado fora do ambiente empresarial, na residência do empregado, ou em qualquer outra localidade escolhida por esse” (Almeida, 2005, p. 72). Em outra perspectiva, o “trabalho remoto, por sua vez, é aquele cujos serviços são executados fora do estabelecimento do empregador, **longe de sua fiscalização e controle**” (Cassar, 2017, p. 655 — grifo nosso). Ambos os institutos vinculam-se à ideia de prestação de serviços à distância, mas diferenciam-se quanto ao grau de controle e à forma de execução das atividades.

Considerando isso, tem-se que vai além da terminologia, mas também tem implicações práticas e legais. No *home office*, surgem questões relacionadas às condições do ambiente domiciliar, como móveis, eletricidade e internet, que muitas vezes não são adequados para o trabalho contínuo. Diante dessas condições, a legislação trabalhista brasileira, por meio do art. 75-D da CLT, estabelece que o empregador e o empregado devem formalizar um acordo sobre a responsabilidade pelos custos necessários ao trabalho remoto. Além disso, quem trabalha em casa enfrenta desafios na conciliação entre vida pessoal e profissional, que não se apresentam da mesma forma em outras modalidades de teletrabalho.

2.1.3. Expansão do Teletrabalho no Setor Privado e Público

Durante a pandemia de Covid-19, o teletrabalho tornou-se uma prática comum em empresas privadas e órgãos públicos no Brasil. Segundo dados do IBGE, em 2020, cerca de 8,2 milhões de trabalhadores atuaram em *home office* dentre empresas privadas e órgãos públicos no Brasil. Empresas que antes resistiam à ideia de permitir que seus funcionários trabalhassem remotamente tiveram que se adaptar rapidamente para garantir a continuidade de suas operações.

No setor público, tradicionalmente marcado pela exigência de presença física dos servidores, houve também uma transformação significativa, com a maioria das atividades migradas para plataformas *online*. A necessidade de manter os serviços essenciais em funcionamento durante as restrições de circulação forçou o governo a adotar rapidamente o teletrabalho como solução.

A adesão ao teletrabalho atingiu níveis inéditos, quando em junho de 2020,

cerca de 8,7 milhões de pessoas trabalham remotamente no país, equivalentes a 12,7% dos ocupados. Desse total, 3 milhões eram servidores públicos (24,7% do funcionalismo) e 5,7 milhões atuavam no setor privado (8,0% do emprego privado). No âmbito federal, quase 50% dos servidores civis ficaram em regime remoto até o final de junho de 2020, evidenciando a rápida adaptação do serviço público .

Esse arranjo emergencial trouxe ganhos imediatos: estimou-se a economia de R\$ 360 milhões para a União entre março e junho de 2020, graças à redução de gastos com viagens, transporte, diárias e custos administrativos. Tais números motivaram a edição de normativas internas permanentes, como a Instrução Normativa (IN) n.º 65/2020 do Ministério da Economia⁶, que passou a priorizar o teletrabalho nas atividades passíveis de realização remota na administração federal. Essa IN conceituou teletrabalho como o trabalho executado parcial ou integralmente fora das instalações físicas do órgão, com uso de recursos tecnológicos, dispensando controle de frequência e exigindo definição prévia de metas e entregas, se mantiverem a descaracterização de trabalho externo (Brasil, 2020).

No mesmo sentido da IN n.º 65/2020, o Decreto n.º 11.072/2022, instituiu o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para gerenciar o desempenho dos servidores e empregados no teletrabalho. Esse decreto foca na qualidade da prestação de serviços e na produtividade desses servidores (art. 1º), seja em regime de teletrabalho (integral ou parcial, art. 9º), seja de retorno ao trabalho presencial (art. 10º). Também são especificados nessa normativa, sobre a localização no exterior para a realização do trabalho remoto (art. 12) e adicional noturno (art. 14).

Iniciativas semelhantes ocorreram em governos estaduais, como no Espírito Santo, que estimou em 413 mil pessoas o potencial de teletrabalho no Estado (setores público e privado), segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Nos Estados da Bahia e de Minas Gerais, em 2020 foram adotados regulamentos próprios para o teletrabalho, tanto na modalidade integral quanto na modalidade parcial. Em Minas Gerais, em 2021, foi instituída a política permanente de teletrabalho por meio do decreto n.º 48.275/2021, o qual foi prorrogado até agosto de 2025.

⁶ Ministério da Economia existiu entre 1º de janeiro de 2019 e 1º de janeiro de 2023, mas retornou a ser como era, até 2018, em janeiro de 2023, com a nova administração. Todavia, a mudança estrutural do ministério não afasta as decisões tomadas durante sua existência.

Esse cenário reforça a importância da legalização por meio da regulamentação do teletrabalho, introduzida na Reforma Trabalhista de 2017. Com essa formalização, durante a pandemia, houvesse um arcabouço jurídico para sua adoção em larga escala, mesmo que a reforma não tenha previsto todos os desafios práticos que essa mudança traria. Mas permitiu sua atualização por meio de outros dispositivos legais que viriam ainda no período pandêmico.

Pesquisas realizadas durante esse período mostraram que, em algumas áreas, a mudança para o teletrabalho trouxe melhorias notáveis no desempenho e produtividade. A redução do tempo gasto em deslocamentos, aliada à flexibilidade para gerenciar horários, resultou em ganhos de eficiência para muitos trabalhadores. Segundo estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), a produtividade de trabalhadores remotos aumentou em torno de 20% durante os primeiros meses da pandemia, especialmente em setores ligados à tecnologia e serviços administrativos.

Ao incluir perguntas sobre o regime de *home office*, na Sondagem do Mercado de Trabalho e nas pesquisas complementares à PNAD contínua, verificou, ao final de 2023, que o teletrabalho mantém importância significativa no cenário laboral brasileiro. Os dados indicam que, embora haja um processo de adaptação e redefinição de expectativas, as avaliações quanto à produtividade e ao bem-estar dos trabalhadores seguem predominantemente positivas, reforçando a consolidação desse modelo como prática estável no mercado de trabalho contemporâneo.

2.1.4. Controle de Jornada e Direito à Desconexão

Um dos principais desafios jurídicos do teletrabalho é o controle da jornada. O art. 62, III da CLT exclui os trabalhadores em regime de teletrabalho do controle de ponto, com base na ideia de que a flexibilidade de horário seria uma das grandes vantagens dessa modalidade. Entretanto, na prática, essa exclusão tem gerado problemas, como o aumento das jornadas de trabalho e a dificuldade de garantir o direito ao descanso e à desconexão.

Outrossim, a Portaria n.º 1.510, de 21 de agosto de 2009, emanada pelo então Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece parâmetros técnicos e jurídicos para o funcionamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). Esse dispositivo consolida o dever das empresas de adotar mecanismos idôneos e auditáveis de controle da jornada de seus empregados, em consonância com a legislação trabalhista vigente.

A ausência de um sistema de controle leva muitos trabalhadores a enfrentar longas horas de trabalho, com impactos negativos em sua saúde e bem-estar. Essa questão tem sido amplamente debatida no campo jurídico e trabalhista por tocar em um tema fundamental: o direito à desconexão.

O direito à desconexão é um direito fundamental do trabalhador, especialmente em regimes de teletrabalho, onde a flexibilidade do horário de trabalho não pode se transformar em um **instrumento de exploração e violação ao direito ao descanso** (Delgado, 2020 — grifo nosso).

No Brasil, a falta de uma regulamentação específica sobre o direito à desconexão contribui para a exploração excessiva dos trabalhadores que atuam remota e simultaneamente a sua precarização. Muitos se veem obrigados a permanecer disponíveis para o empregador mesmo fora do horário contratual, respondendo a e-mails ou participando de reuniões virtuais. Tal fenômeno, assinalado por Oliveira (2009), compromete o efetivo gozo do direito fundamental ao descanso e ao lazer, afetando a integridade física e psíquica do trabalhador e podendo, inclusive, gerar pretensões indenizatórias e sanções ao empregador diante da violação reiterada desse direito.

Guimarães (2024, p. 87–88) observa que, o teletrabalho, embora apresentado como uma solução moderna e eficiente, tem gerado profundas repercussões na saúde mental dos trabalhadores. Segundo o autor, essa modalidade “institucionaliza a precariedade”, ampliando a vigilância, a subordinação digital e o isolamento social, fatores que comprometem o equilíbrio psíquico e a qualidade de vida.

Estudos citados pelo autor (Durães; Bridi; Dutra, 2021; Giacomello *et al.*, 2022) demonstram que o trabalho remoto intensificou sintomas de ansiedade, exaustão e solidão, sobretudo pela ausência de limites entre o espaço doméstico e o ambiente laboral. Com essa forma de organização do trabalho, “torna o sujeito social um ser insociável porque lhe fora roubada a subjetividade” (Guimarães, 2024, p. 90). Evidenciando que o impacto do teletrabalho ultrapassa a esfera jurídica, atingindo diretamente a saúde mental e emocional do trabalhador.

Essa visão doutrinária reforça a necessidade de reavaliar o art. 62, III da CLT, considerando que, na prática, a ausência de controle de jornada cria uma forma velada de exploração. A falta de regulamentação específica para o direito à desconexão no Brasil coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável,

expostos a jornadas excessivas e a um contínuo estado de disponibilidade. O conceito defendido por Delgado (2020) destaca que a desconexão é essencial para a saúde mental e física dos trabalhadores, especialmente no contexto do teletrabalho, onde as linhas entre trabalho e vida pessoal tendem a se misturar.

2.1.5. Ergonomia e Responsabilidade Civil

Outro aspecto importante do teletrabalho é a responsabilidade do empregador em garantir condições adequadas de trabalho para seus empregados. Consoante o art. 75-D da CLT, o empregador deve fornecer os equipamentos necessários para o desempenho das funções no regime de teletrabalho, bem como arcar com os custos relacionados à infraestrutura (como internet e energia elétrica) e a manutenção. Porém, isso não significa que as questões de ergonomia e conforto estejam totalmente garantidas.

A falta de ergonomia, como o uso de cadeiras inadequadas ou falta de mesas apropriadas, pode acarretar doenças ocupacionais, como lesões por esforço repetitivo (LER) e dores lombares. Já a responsabilidade do empregador, nesse caso, está diretamente relacionada ao dever de zelar pela saúde e bem-estar dos trabalhadores, mesmo que eles não estejam presentes no ambiente físico da empresa. A jurisprudência trabalhista brasileira já reconheceu, em diversos casos, a responsabilidade do empregador por doenças ocupacionais decorrentes do teletrabalho.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0000955-97.2022.5.06.0024. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. TELETRABALHO. CONDIÇÕES INADEQUADAS DE TRABALHO PRESENCIAL. MANUTENÇÃO DO HOME OFFICE. Uma vez demonstrado que o ambiente presencial oferecido pela empresa não atende às condições mínimas de segurança, saúde e ergonomia, é legítima a manutenção do regime de teletrabalho, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador, previstos no art. 1º, III, e art. 7º, XXII, da Constituição Federal. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. DANO MORAL. Comprovada a existência de concausa entre a lesão que acometeu a empregada e o trabalho desempenhado, aspecto que se alia à constatação de culpa do empregador pela inobservância das regras de higiene e segurança do trabalho, caracteriza-se a responsabilidade do empregador. Apelo da Reclamante provido, nos aspectos.

A decisão do TRT-6 avança ao reconhecer a responsabilidade do empregador pelo ambiente domiciliar, mas peca pela falta de critérios objetivos: 1)

a prova da concausa⁷ no lar é frequentemente inacessível, tornando o reconhecimento judicial incerto; 2) promove respostas individualizadas e reativas (indenizações) em vez de normas preventivas uniformes; 3) e não prevê mecanismos precisos de fiscalização e custeio das adaptações ergonômicas, o que pode aprofundar desigualdades na proteção da saúde do trabalhador. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca a importância de regulamentações mais rigorosas para proteger os trabalhadores em ambientes remotos.

A responsabilidade civil do empregador no teletrabalho não se limita ao fornecimento de equipamentos, mas inclui a obrigação de garantir condições ergonômicas adequadas, de forma a preservar a saúde do trabalhador (Barros, 2019).

A responsabilização do empregador, mostra-se central para garantia da proteção da saúde dos trabalhadores em um cenário de acelerada transformação digital e de uma descentralização do trabalho. O teletrabalho trouxe grandes benefícios em termos de flexibilidade e produtividade, mas também evidenciou novos desafios, como a ergonomia e a prevenção de doenças ocupacionais.

Barros reforça a ideia e o reconhecimento da responsabilidade do empregador em proporcionar condições adequadas, inclusive em relação à ergonomia. Não é somente uma obrigação legal, mas também uma estratégia fundamental para promover o bem-estar dos trabalhadores e prevenir problemas que possam impactar negativamente a produtividade e a sustentabilidade do trabalho remoto. Assim, é crucial que as empresas assumam um papel proativo na proteção dos seus colaboradores, garantindo que o teletrabalho se mantenha vantajoso tanto para o trabalhador, quanto para o empregador.

2.2. Conciliação entre a vida pessoal e profissional

⁷ Combinação de dois ou mais fatores que contribuem para um acidente, para além da causa principal.

A fusão entre o ambiente de trabalho e o espaço doméstico, imposta pelo *home office*, levantou novas questões sobre a capacidade dos trabalhadores de manter um equilíbrio saudável entre suas vidas pessoais e profissionais. Com o fechamento das fronteiras físicas entre trabalho e lar, muitos trabalhadores passaram a enfrentar o desafio de gerenciar múltiplas tarefas simultaneamente, como cuidar dos filhos, conduzir as tarefas domésticas e responder às demandas profissionais.

Essa sobreposição de responsabilidades criou uma pressão adicional, principalmente para as mulheres, que, em muitos lares, ainda assumem a maioria das responsabilidades familiares. A chamada dupla jornada, que já era uma realidade antes da pandemia, tornou-se ainda mais intensa no contexto do trabalho remoto, à medida que o trabalho formal passou a competir diretamente com as exigências domésticas. Houve então um aumento dessa sobrecarga, “agravada pela falta de políticas públicas e empresariais que promovessem uma equidade, não igualdade, de ‘condições no trabalho e na vida familiar’” (Rodrigues, 2020).

A falta de interação social diária e os limites tênues entre casa e trabalho contribuíram para o aumento de ansiedade e sensação de “estar sempre trabalhando” em muitos casos. A CF/1988, em seu art. 5º, garante a igualdade de direitos entre homens e mulheres. No entanto, essa garantia muitas vezes não se traduz na prática quando o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos são desproporcionalmente atribuídos às mulheres, sem a devida divisão de tarefas. Esse desequilíbrio expõe as falhas estruturais da sociedade, que não oferece o suporte necessário para as mulheres poderem desempenhar suas funções profissionais equitativamente.

2.2.1. A Desigualdade de Acesso ao Teletrabalho

Outro impacto social relevante trazido pelo teletrabalho é a desigualdade de acesso a essa modalidade. Embora tenha se tornado uma prática comum entre profissionais de setores como tecnologia, educação e serviços administrativos, uma grande parte da população brasileira não tem a possibilidade de trabalhar remotamente. A pandemia escancarou as diferenças estruturais do mercado de trabalho, evidenciando que muitos trabalhadores, principalmente aqueles de baixa qualificação, não têm o privilégio de exercer suas atividades remotamente.

O Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) publicou uma

pesquisa que demonstra o alcance maior entre pessoas brancas, do que entre pessoas de outras etnias. Em 2022, 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho, e desses, 11,0% eram pessoas brancas, contra 5,2% de negros e 4,8% de pardos (IBGE, 2022).

Essa desigualdade se reflete tanto nas atividades que não podem ser realizadas à distância, quanto na própria infraestrutura necessária para o teletrabalho. Regiões mais pobres e periféricas do Brasil enfrentam grandes desafios em termos de acesso à tecnologia, como computadores de qualidade e internet estável, tornando o teletrabalho inviável para uma parcela significativa da população. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua feita em 2019, foi constatado que nem 20% da população possuía infraestrutura para exercer o trabalho remoto. A região Sudeste possuía uma parcela de 20,8% da população com condições de exercer o trabalho remoto, contra 10,3% da população da região Norte, demonstrando a discrepância entre as regiões.

Essa desigualdade evidencia que o teletrabalho, embora tenha se mostrado uma alternativa viável para continuidade das atividades laborais durante a pandemia, não alcançou uniformemente todos os trabalhadores brasileiros. A limitação estrutural caracterizada pela falta de acesso à internet estável, ausência de equipamentos adequados e espaços domésticos inadequados impôs barreiras significativas à implementação do *home office* fora dos grandes centros urbanos.

Além disso, a concentração de atividades remotas nas regiões com maior concentração de renda, como o Sudeste, reforça o abismo socioeconômico e tecnológico entre as diferentes regiões do país. Essa disparidade reflete não somente desigualdade de renda, mas também diferenças educacionais e de inserção no mercado de trabalho formal, já que os cargos passíveis de serem exercidos remotamente costumam exigir maior qualificação e vínculo formal.

Dessa forma, o teletrabalho, que poderia representar um avanço em flexibilidade e qualidade de vida, acabou por revelar e acentuar desigualdades históricas. Enquanto parte da população desfrutou da possibilidade de continuar suas atividades seguramente, outra parcela, sobretudo trabalhadores informais e de baixa renda, permaneceu excluída, sem condições de aderir ao novo modelo de trabalho imposto pelas circunstâncias sanitárias.

Durante a pandemia, quem pode aderir ao *home office*, em geral, eram os

trabalhadores com maior escolaridade, empregos formais em setores administrativos ou de tecnologia, e com boa conectividade em casa. Já os empregados de baixa renda ou em funções operacionais, em grande medida, não tiveram alternativa ao trabalho presencial ou sofreram desemprego, dado que suas ocupações não eram teletrabalháveis ou faltavam recursos para tanto. As estatísticas confirmam essa disparidade, no segundo trimestre de 2020, o teletrabalho no Brasil ficou concentrado entre os mais escolarizados, e comparativamente inferior a outros países, refletindo a baixa capacidade de adaptação de parte do nosso mercado de trabalho.

Um fator crítico é a exclusão digital, pois muitos domicílios brasileiros carecem de infraestrutura adequada. Em 2019, somente 42% dos lares tinham computador próprio, e entre as famílias com renda de até três salários mínimos, menos da metade dispunha desse equipamento, restando somente o *smartphone* como ferramenta principal. Conexões de banda larga de qualidade são escassas nas camadas mais pobres, que dependem de internet móvel lenta e instável.

Essas limitações tecnológicas impõem barreiras ao teletrabalho, reduzindo seu alcance e aprofundando desigualdades; trabalhadores sem acesso à tecnologia ou habilidades digitais ficam excluídos das oportunidades de trabalho remoto. Além disso, mesmo entre os que acessam a internet, há disparidades de competências digitais (“segunda barreira” da exclusão). Muitos brasileiros não dominam plenamente as ferramentas digitais para serem produtivos online, restringindo seu aproveitamento do teletrabalho. Esse cenário demanda políticas públicas voltadas à inclusão digital, expandindo o acesso a equipamentos, conectividade e capacitação, sob pena de o teletrabalho beneficiar somente uma elite laboral e deixar à margem boa parte da população ativa.

Órgãos que já tinham infraestrutura e cultura de trabalho remoto antes de 2020, como a própria CGU e empresas de Tecnologia da Informação (TI) governamentais, adaptaram-se mais facilmente à transição forçada. Já entidades despreparadas enfrentaram mais dificuldades, evidenciando que a lacuna digital estrutural precisa ser superada para o teletrabalho ser inclusivo.

Em pesquisa feita em 2020, utilizando o método de amostragem, o IBGE revelou que somente uma pequena parcela de 9,8% da população entrevistada possuía condições adequadas para realizar suas atividades remotamente por meio do trabalho remoto e cerca de 7,7% por meio do teletrabalho. Em contraste, de

acordo com outra pesquisa do Instituto, em maio de 2020, cerca de 8,7 milhões de pessoas (12,7% dos ocupados) estavam em trabalho remoto, enquanto a maioria dos trabalhadores brasileiros, sobretudo os manuais, operacionais e de serviços essenciais, continuava atuando presencialmente, muitas vezes sem condições adequadas de proteção contra a COVID-19.

Essa desigualdade de acesso ao teletrabalho também reflete uma divisão geográfica no Brasil. Enquanto grandes centros urbanos possuem infraestrutura para a implementação em larga escala do trabalho remoto, as regiões mais afastadas e interioranas, muitas vezes, não contam com os recursos tecnológicos necessários, o que marginaliza ainda mais a população trabalhadora dessas áreas. Esse cenário expõe a necessidade de políticas públicas voltadas para a democratização do acesso às tecnologias digitais, permitindo que o teletrabalho se torne uma opção viável para uma maior parcela da população. Somente com investimentos em infraestrutura tecnológica e em formação profissional será possível diminuir as desigualdades e permitir que o teletrabalho se torne uma realidade acessível a todos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A experiência do teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da pandemia de Covid-19, revelou-se um campo fértil para identificar avanços, mas também lacunas normativas e desafios práticos. As medidas emergenciais como a MP 927/2020 e a MP 1.046/2021 possibilitaram a rápida migração para o regime remoto, garantindo a continuidade de atividades públicas e privadas. Posteriormente, a Lei n.º 14.442/2022 consolidou alguns aspectos permanentes, como o reconhecimento do teletrabalho híbrido e a exigência de contrato escrito.

Entretanto, persistem falhas jurídicas e estruturais que comprometem a efetividade dessa modalidade laboral. Assim, propõe-se uma intervenção legislativa e institucional voltada a três eixos centrais: (a) proteção da jornada e saúde do trabalhador, (b) responsabilidade pelo custeio e infraestrutura e (c) equidade no acesso ao teletrabalho.

Durante a pandemia, verificou-se que a ausência de limites explícitos no contato digital levou muitos trabalhadores ao esgotamento físico e psicológico, fenômeno intensificado pela hiper conectividade. A legislação atual, especialmente a Lei 14.442/2022, manteve a lógica do art. 62 da CLT, que exclui parte dos

teletrabalhadores do controle de jornada, preservando somente a regra de que se houver controle, há pagamento de horas extras. Tal cenário gera insegurança e permite abusos, já que ferramentas tecnológicas tornam o monitoramento do tempo de trabalho plenamente viável.

Outro problema evidenciado na pandemia foi a transferência de custos do teletrabalho para o trabalhador. A legislação atual exige contrato escrito sobre a responsabilidade por equipamentos e despesas, mas não obriga o empregador a custeá-los. Isso deixou milhares de empregados arcando com internet, energia elétrica e mobiliário, sem padronização ou garantia mínima.

Neste sentido, há entendimentos que favorecem que seu empregador seja legalmente obrigado a fornecer equipamentos básicos e reembolsar despesas essenciais de conexão e energia, garantindo condições dignas de trabalho remoto. Essa responsabilidade não deve integrar o salário, mas ser tratada como verba indenizatória. Ademais, recomenda-se criar parâmetros ergonômicos obrigatórios, com fiscalização remota ou autodeclaração supervisionada, a fim de prevenir doenças ocupacionais em ambiente doméstico. O avanço nesse campo é crucial para equilibrar custos e assegurar que o teletrabalho não se converta em precarização disfarçada, como já vem ocorrendo.

Já existe um programa nacional voltado ao fomento da conectividade, o Estratégia Brasileira para a Transformação Digital (E-Digital). Busca promover a inclusão digital e o desenvolvimento tecnológico no país. Contudo, faz-se necessário ampliar seu alcance e efetividade, de modo a abranger as áreas periféricas e rurais, onde o índice de trabalho remoto ainda é significativamente menor, em razão da falta de infraestrutura tecnológica adequada e do acesso limitado à internet de qualidade. Para democratizar essa modalidade, é necessário adotar políticas públicas que ampliem a inclusão digital.

O cenário atual do teletrabalho no Brasil revela uma grande necessidade de reformas legislativas e de regulamentações específicas. A legislação atual, ainda que tenha sido pioneira ao incluir o teletrabalho na Reforma Trabalhista de 2017, não abarca todas as particularidades e desafios que surgiram com a adoção em massa do *home office* durante e após a pandemia de Covid-19. Além disso, o rápido avanço das tecnologias de comunicação e a mudança no perfil das relações de trabalho exigem que novas regras sejam criadas para garantir a proteção do trabalhador e a responsabilidade do empregador.

A ausência de regulamentação específica para o direito à desconexão, o controle inadequado da jornada e a falta de diretrizes mais detalhadas sobre a responsabilidade civil no teletrabalho são questões que precisam ser abordadas com urgência. Dado que, podem evitar um aumento da precarização dessa modalidade de trabalho e garantir a proteção dos trabalhadores.

Um acréscimo necessário à análise reside na regulação da gestão algorítmica e da vigilância digital no teletrabalho. A tecnologia que viabiliza o trabalho remoto também deve possibilitar formas sofisticadas de monitoramento, de modo específico a garantir os metadados que reconfiguram as noções tradicionais de subordinação e controle, ampliando riscos de sobrecarga, perda de autonomia e discriminação automatizada. Nesse quadro, a mera manutenção do art. 62, III da CLT e a ausência de regras claras sobre limites e transparência do monitoramento podem transformar a flexibilidade em instrumento de intensificação da jornada e de controle absoluto, sem garantias processuais para o trabalhador.

Torna-se, portanto, imprescindível que a regulamentação combine a positivação do direito à desconexão com regras específicas sobre a licitude, proporcionalidade e transparência das técnicas de monitoramento, bem como mecanismos de auditoria e de reparação para efeitos adversos sobre saúde, privacidade e igualdade de tratamento. Esta abordagem preservaria a produtividade buscada pelas organizações sem sacrificar a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Brasil pode olhar para exemplos internacionais, como a França, onde o direito à desconexão já foi regulamentado por lei e onde os trabalhadores têm proteção legal contra a exigência de disponibilidade fora do expediente. Da mesma forma, a União Europeia tem avançado em regulamentações que garantem uma maior proteção aos teletrabalhadores, seja em termos de ergonomia, seja em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Em termos de responsabilidade civil, a jurisprudência brasileira tem se desenvolvido, mas ainda há espaço para mais detalhamento sobre as obrigações das empresas no regime de teletrabalho, especialmente no que diz respeito à saúde mental e às condições ergonômicas do ambiente de trabalho. Entre os avanços já alcançados, merece destaque a inclusão adequada do teletrabalho na CLT e o reconhecimento de que cabe às empresas garantir condições adequadas para sua prática. Contudo, mais do que cumprir normas, esse movimento aponta para uma

nova lógica; o bem-estar do trabalhador que precisa ser assegurado, mesmo em um modelo ainda em construção nas relações trabalhistas.

Essas reformas são essenciais não só para proteger os trabalhadores, mas também para garantir que o teletrabalho seja uma modalidade sustentável e viável no longo prazo. À medida que o trabalho remoto se torna cada vez mais comum no Brasil, é fundamental que as leis acompanhem essa transformação e ofereçam um arcabouço legal robusto para garantir a dignidade do trabalhador.

4. Considerações finais

O desenvolvimento investigativo deste artigo, orientado à análise das implicações legais e sociais da expansão do teletrabalho no Brasil pós-pandemia, conduz a conclusões objetivas e inquietantes. Confirma-se que a legislação vigente não somente é insuficiente, mas revela lacunas estruturais que, sob o discurso da modernização, institucionalizaram novas formas de precarização e ampliaram desigualdades históricas. O ponto central que perpassa os achados desta pesquisa é o desequilíbrio entre a flexibilidade empresarial e a vulnerabilidade do trabalhador, um contraste que expõe a desigualdade de poder nas relações de trabalho contemporâneas.

Esse desequilíbrio se concretiza em uma tríade de distorções: a exploração da jornada e a negação do direito à desconexão; a socialização dos custos e a privatização dos lucros; e a segmentação social que aprofunda desigualdades preexistentes. A manutenção do art. 62, III, da CLT, que exclui os teletrabalhadores do controle de jornada, emerge como o principal motivador dessa precarização. Trata-se de uma ficção jurídica, pois a mesma tecnologia que viabiliza o trabalho remoto, também possibilita o seu monitoramento integral. Assim, ao legitimar jornadas exaustivas, a lei impede o real direito à desconexão e impõe riscos concretos à saúde física e mental do trabalhador.

De igual modo, a redação pouco desenvolvida do art. 75-D da CLT, ao permitir a transferência de custos de infraestrutura para o empregado, consagra a violação ao princípio da alteridade. O trabalhador passou a sustentar, com seus próprios recursos, a continuidade do lucro empresarial, um paradoxo normativo e ético. Ademais, o teletrabalho revelou-se um privilégio restrito: ampliou a exclusão digital, geográfica e social, beneficiando os mais escolarizados e reproduzindo

desigualdades de gênero, com a intensificação da chamada “dupla jornada” feminina.

Diante desse cenário, não bastam reformas pontuais. Impõe-se uma revisão legislativa profunda, que revogue ou reformule o art. 62, III, restabeleça o controle de jornada como regra e assegure o custeio integral da infraestrutura pelo empregador. É igualmente urgente a positivação do direito à desconexão e a adoção de políticas públicas voltadas à inclusão digital, sob pena de perpetuar o teletrabalho como um privilégio elitizado. Como limitação, reconhece-se o caráter bibliográfico e documental deste estudo, recomendando-se, para pesquisas futuras, abordagens empíricas que mensuram o impacto econômico da transferência de custos e examinem a dimensão subjetiva do isolamento laboral.

Conclui-se que o teletrabalho é um caminho sem volta, mas o modelo atual é insustentável. Sem uma reforma crítica e eficiente, que revise a flexibilização e coloque a dignidade do trabalhador como eixo central, o Brasil terá perdido a oportunidade de modernizar as relações de trabalho, optando, em vez disso, por simplesmente modernizar as suas formas de exploração.

Referências

ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas: o teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 71, n. 2, p. 63-93, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/3753>. Acesso em: 05 nov. 2025.

AUTORIDADE EUROPEIA DO TRABALHO | DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO, DOS ASSUNTOS SOCIAIS E DA INCLUSÃO. Os trabalhadores à distância e o seu direito de desligar: regulamentação do teletrabalho na UE. **EURES** (EUROpean Employment Services), 17 mai. 2024. Disponível em: https://eures.europa.eu/remote-workers-and-their-right-disconnect-regulating-telework-eu-2024-05-17_pt. Acesso em: 05 nov. 2025.

BARBOSA FILHO, F.; VELOSO, F.; PERUCHETTI, P. **Diferenças Estaduais do Trabalho Remoto no Brasil**. Nota Técnica. FGV IBRE, 2021. Disponível em: https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/nota_trabalho_remoto_estadual_final.pdf. Acesso em: 12 nov. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set.

2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. **Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dl6.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia. **Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI)**. Estratégia Brasileira para a Transformação Digital (E-Digital). Brasília: MCTI, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/transformacaodigital/estrategia-digital>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a reforma trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 set. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Portaria n.º 1.510, de 21 de agosto de 2009. Dispõe sobre o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, SREP. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL, Cristina Indio. Serviço público tem mais pessoal em trabalho remoto que setor privado. 05 ago. 2020. **Agência Brasil**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-08/ipea-pesquisa-trabalho-remoto>. Acesso em: 12 nov. 2025.

CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 5 out. 2025.

CAMPELO, Aloisio; OLINTO, Roberto; TOBLER, Rodolpho. FGV IBRE. Home office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores. **Fundação Getúlio Vargas**, Instituto Brasileiro de Economia (FGV IBRE), 07 fev. 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/home-office-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-trabalhadores>. Acesso em: 29 out. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). 13. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 655.

CASTRO, Nicole; MOREIRA, Gustavo. Quem trabalhou de casa no Brasil? Desigualdades evidenciadas pela pandemia. **Nova Economia**, v. 31, 2021. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/357261365_Who_worked_from_home_in_Brazil_Inequalities_highlighted_by_the_pandemic. Acesso em: 29 out. 2025.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC.BR). **TIC Domicílios 2019**: Tabela A2 – Domicílios com computador, por classe de rendimento familiar mensal. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br), 2020. Disponível em: <https://www.cetic.br/pt/tics/domicilios/2019/domicilios/A2/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

CHERES, José Eduardo Cardoso; DE OLIVEIRA, Bianca Isadora Ferreira. O Teletrabalho e a flexibilização da jornada nas Relações De Trabalho. **Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas**, [S. l.], v. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <https://revista.fadipa.br/index.php/cjuridicas/article/view/388>. Acesso em: 12 nov. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho em França e no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região** (TRT23), [S. l.], n.º 3, nov. 2019. Disponível em: <https://adm.trt23.jus.br/revista/content/breve-estudo-comparado-sobre-o-teletrabalho-em-fran%C3%A7a-e-no-brasil>. Acesso em: 05 nov. 2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – COVID-19**. Semana 21 a 27 de junho. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/27947-divulgacao-mensal-pnadcov-id2.html?edicao=28>. Acesso em: 6 novembro de 2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – COVID-19**: Trabalho remoto e condições laborais durante a pandemia. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnad-covid1.html?=&t=resultados>. Acesso em: 05 nov. 2025.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. **Carta de Conjuntura**, n.º 47, 2º trimestre de 2020. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/07/teletrabalho-na-pandemia-efetivo-versus-potencial/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

MENOS de 25% das ocupações no Brasil têm potencial de teletrabalho. **Diário de São Paulo**, 27 out. 2021. Disponível em: <https://spdiario.com.br/noticias/semcategoria/menos-de-25-das-ocupacoes-no-brasil->

[tem-potencial-de-teletrabalho.html](#). Acesso em: 29 out. 2025.

MIGUEZ, Brunella Poltronieri. Justiça em uma perspectiva de gênero: o reconhecimento do trabalho de cuidado no direito das famílias. **Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM)**, maio 2025. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/2316/Justi%C3%A7a+em+uma+perspectiva+de+g%C3%AAnero%3A++o+reconhecimento+do+trabalho+de+cuidado+no+direito+das+fam%C3%ADlias>. Acesso em: 06 out. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ONU Mulheres Brasil. Trabalhadoras e suas famílias precisam de mais apoio na resposta à Covid-19. **ONU Mulheres Brasil** – Notícias, 3 abr. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/trabalhadoras-e-suas-familias-precisam-de-mais-apoio-na-resposta-a-covid-19/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: implicações para políticas públicas. Genebra: OIT, 2021, pag.20.

PRADO, Francielle Barbosa; LUCCA, Sérgio Roberto de. Aspectos do teletrabalho associados ao sofrimento psíquico em servidores do judiciário trabalhista durante a COVID-19. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 2, 2025, e20251336. DOI: 10.47626/1679-4435-2025-1336. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3140/pt-BR>. Acesso em: 12 nov. 2025.

RODRIGUES, Livia. **Gênero e teletrabalho**: a duplicidade de funções das mulheres em home office. São Paulo: Editora Atlas, 2020.

SANTOS, Ana Flávia Coelho dos; LIMA, Jesula Mariza de. Acidente de trabalho concausa: a responsabilidade civil do empregador e o nexos causal. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 1, p. 185-208, jan./mar. 2019. Disponível: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157151/2019_santos_ana_acidente_trabalho.pdf. Acesso em: 05 nov. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalho e dignidade na era digital**. São Paulo: Malheiros, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT-4). **Empregador deve arcar com custos de internet e energia elétrica no teletrabalho**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50827782>. Acesso em: 5 nov. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT-6). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000955-97.2022.5.06.0024**. Relator: Desembargador Ivan de Souza Valença Alves. Julgado em 15 mar. 2023. 2ª Turma. Recife: TRT-6, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/3470744113>. Acesso em: 29 out. 2025.

APÊNDICE

| Aspecto | Teletrabalho pela CLT | Teletrabalho pelo Decreto n.º 11.072/2022 |
|--------------------------------|---|--|
| Aplicabilidade | Administração pública federal direta, autárquica e fundacional (art. 1º e 3º, incisos I e II) | Administração pública federal direta, autárquica e fundacional (art. 1º e 3º, incisos I e II) |
| Definição | Prestação de serviços fora das dependências do empregador, com uso de tecnologia, de forma parcial ou integral (art. 75-B e 75-C) | Execução de atividades fora das dependências do órgão, com uso de tecnologia, parcial ou integral (art. 3º, inciso II) |
| Regime de Trabalho | Pode ser parcial ou integral (art. 75-C, § 1º da CLT e art. 4º, §1º do Decreto n.º 11.072/2022) | |
| Controle de Jornada | Tradicionalmente com ponto; no teletrabalho pode ser por produtividade (art. 58º; 62º, inciso III e 75-E) | Controle baseado em resultados e desempenho / Programa de Gestão e Desempenho — PGD (art. 7º e 8º) |
| Jornada de Trabalho | Sujeita aos limites legais de horas e controle de horas extras, salvo exceções (art. 58º, 62º, inciso III e 75-E) | Ajustada conforme necessidade e desempenho do servidor (art. 7º. § 3º e art. 9º) |
| Infraestrutura e Custos | Empregador deve fornecer equipamentos e infraestrutura adequados (art. 75-D e 75-E) | O decreto não define claramente; responsabilidade pode variar conforme normas do órgão (art. 5º, §3º e art. 17º) |
| Local de Execução | Normalmente no território nacional; sem previsão específica para teletrabalho internacional (ar. 6º e 75-B) | Permite teletrabalho no exterior, mediante autorização e compatibilidade de fuso horário (art. 4º, §4º e art. 22º) |

| | | |
|---|--|--|
| Foco da Regulação | Garantia de direitos trabalhistas e flexibilização das relações de trabalho (art. 75-A e 75-E; art. 422º do Código Civil — aplicado complementarmente) | Gestão pública orientada à produtividade e resultados (art. 3º, inciso III e 7º) |
| Responsabilidade do Empregador / Órgão | Fornecer infraestrutura e suporte técnico; garantir condições seguras e respeitar direitos trabalhistas (art. 75-D e 75-E) | Implementar o teletrabalho segundo o PGD, autorizar regimes (inclusive internacionais) e prover infraestrutura quando possível (art. 5º e 17º) |
| Responsabilidade do Empregado / Servidor | Cumprir horários e tarefas, zelar pelos equipamentos e respeitar regras internas (art. 75-E, <i>caput</i> e art. 482º) | Cumprir metas e resultados, manter produtividade e seguir normas de uso de recursos e segurança da informação (art. 11º, 12º e 20º) |
| Responsabilidade sobre Custos | Normalmente o empregador arca com os custos de equipamentos e infraestrutura (art. 75-D + Súmula 367/TST) | Divisão de custos flexível, podendo variar conforme regulamento interno do órgão (art. 5º, § 3º) |

Fonte: elaboração dos autores baseados na CLT e no Decreto n.º 11.072/2022