

TELETRABALHO: MUDANÇAS E DESAFIOS

Danielle Esmeralda Demeterco da Silva¹
João Pedro Carvalho Teodoro²
Jussara Melo Pedrosa³

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar as mudanças e desafios enfrentados pela nova regulamentação dada ao teletrabalho com o advento da Lei nº 14.442/22, buscando esclarecer os artigos 62, 75-B, 75-C e 75-F da CLT. Esses artigos, além de alterarem o conceito do teletrabalho, acrescentaram a possibilidade do teletrabalho por jornada ou por tarefa, bem como regulamentaram o modelo híbrido. Também alteraram as regras do controle de jornada e implementaram o benefício para aqueles empregados que necessitam de prioridade no trabalho remoto, entre outras alterações. Resultante da pesquisa, conclui-se que essa regulamentação trouxe relevantes transformações. No entanto, ainda existem desafios para garantir sua eficácia, de modo que seja benéfico para ambos os polos da relação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Regulamentação na CLT. Lei nº 14.442/22. Alterações. Desafios.

TELEWORKING: CHANGES AND CHALLENGES

ABSTRACT

This research aims to analyze the changes and challenges faced by the new regulations given to teleworking with the advent of Law n. 14.442/22, seeking to clarify articles 62, 75-B, 75-C and 75-F of the CLT. These articles, in addition to changing the concept of teleworking, added the possibility of teleworking per day or per task, as well as regulating the hybrid model. They also changed the working hours control rules and implemented the benefit for those employees who require priority in remote work, among other changes. As a result of the research, it is concluded that this regulation brought relevant changes. However, there are still challenges to ensuring its effectiveness, so that is beneficial for both sides of the relationship.

Key words: Teleworking. CLT regulation. Law n. 14.442/22. Changes. Challenges.

¹ Acadêmico(a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *E-mail:* danielle-demeterco@hormail.com

² Acadêmico(a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *E-mail:* jpct2509@gmail.com

³ Professora na Universidade de Uberaba. Mestre em Direito Empresarial nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Especialização em Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Advogada atuante nas áreas Trabalhista, Empresarial e Previdenciária. *E-mail:* jussara.pedrosa@uniube.br

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho passou por diversas transformações ao longo dos anos, e uma das mais recentes e significativas é o surgimento do teletrabalho. Com o avanço da tecnologia e a necessidade de adaptação das empresas diante de novas realidades, essa modalidade de trabalho ganhou espaço e se tornou uma alternativa viável para muitos profissionais no país. Diante desse cenário, tornou-se imperativo regulamentar essa modalidade de trabalho, acompanhando o avanço tecnológico e suas demandas.

No ano de 2022, foi promulgada a Lei nº 14.442, que trouxe importantes alterações e implementações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em relação a regulamentação do teletrabalho. Os artigos 62, 75-B, 75-C e 75-F da CLT trouxe consigo desafios e novas perspectivas tanto para os empregadores quanto para os empregados.

O presente trabalho tem por objetivo explorar essas mudanças e os desafios que surgem com a nova regulamentação, como a falta de controle da jornada de trabalho, o direito a desconexão e a necessidade de evitar jornadas extenuantes.

Além desta Introdução e das Considerações Finais, o trabalho será dividido em três partes. A primeira parte faz um retrospecto histórico do surgimento do teletrabalho no Brasil. A segunda parte aborda a introdução do teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas, através da modificação do artigo 6º da CLT, e também explora o impacto da Reforma Trabalhista, que trouxe um capítulo exclusivo sobre o teletrabalho.

O último tópico do trabalho aborda dois temas importantes. O primeiro envolve uma análise mais aprofundada das mudanças trazidas pela Lei nº 14.442/22 no que diz respeito ao teletrabalho. Entre essas alterações, destacam-se a redefinição do conceito de teletrabalho, a regulamentação do modelo híbrido para essa modalidade e a questão da ausência de controle de jornada para os funcionários que trabalham remotamente por produção ou tarefa, entre outras modificações. O segundo tema aborda os desafios que surgem a partir dessas mudanças, como o direito à desconexão, jornada de trabalho extenuantes e a ausência de regulamentação nos casos de acidente do trabalho.

2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Considerando que o Brasil é uma nação em desenvolvimento, a adoção do teletrabalho foi um processo que demandou mais tempo para se firmar e ser amplamente aceito no país. Essa modalidade de trabalho, que é uma consequência dos avanços tecnológicos em comunicação e informatização, teve seu início no Brasil coincidentemente com a chegada dessas inovações ao país.

O primeiro relato sobre o trabalho à distância no Brasil foi feito por Morais Filho (2020, p. 41) em 1943, por meio do trabalho artesanal realizado nos séculos XVI e XVII, que se dava por meio do trabalho em domicílio, tendo em vista que, as tarefas eram executadas em casa por meio de utensílios cedidos pelos patrões.

O primeiro modelo do teletrabalho no país foi introduzido no 1º Seminário *Telecommuting / Home Office*, realizado em 1997. No ano seguinte, em 1999, surgiu a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), uma entidade de importância significativa para o crescimento do teletrabalho no país. A SOBRATT tinha como principais objetivos o estudo, a organização e o atendimento às empresas interessadas em adotar o teletrabalho como opção de modalidade laboral. Essa abordagem permitiu que as empresas introduzissem o teletrabalho de maneira eficaz, considerando os interesses tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores, evitando prejuízos para ambas as partes.

À medida que o Brasil experimentava crescimento econômico e profundas transformações sociais, o teletrabalho gradualmente conquistou maior aceitação. Em 2008, de acordo com pesquisas realizadas pela ONG *Market Analysis*, o Brasil já contava com 10,6 milhões de teletrabalhadores. Esses números representaram um salto notável, uma vez que, em 2001, o país possuía apenas 500 mil trabalhadores nessa modalidade. (MARKET ANALYSIS, 2008).

Segundo estudos conduzidos pela SOBRATT em 2016, o Brasil já contabilizava aproximadamente 15 milhões de teletrabalhadores. Além disso, 68% das empresas brasileiras já haviam adotado essa modalidade de trabalho, colocando o país em posição de destaque internacional, embora ainda atrás de nações como Estados Unidos, Canadá, França e Alemanha (SAP CONSULTORIA EM RH, 2016). Essa modalidade de trabalho é aplicada tanto no setor público quanto no privado.

Outro marco relevante para o teletrabalho no Brasil foi a promulgação da Lei nº 12.551 em 2011, que buscou equiparar os direitos dos trabalhadores que atuam presencialmente aos dos que desempenham suas funções remotamente.

Com a introdução dessa legislação, o teletrabalho no Brasil passou a receber um reconhecimento mais sólido, sendo tratado de forma equivalente às modalidades de trabalho tradicionais e mantendo a noção de subordinação, reforçando ainda mais sua relevância no cenário laboral brasileiro.

3 INTRODUÇÃO DO TELETRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Antes da Reforma Trabalhista, o teletrabalho no sistema jurídico nacional era pouco regulamentado, não havendo uma abordagem clara sobre o assunto. Era necessário recorrer à analogia para sua implementação, conforme estabelecido no artigo 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
~~Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.~~ (alterado pela lei nº 13.467/17) (BRASIL, 2017)

Quanto à introdução na legislação no Brasil, a Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º da CLT e equiparou a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância:

Art. 6º 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 (BRASIL, 2011).

A Lei nº 12.551/2011 foi amplamente aplaudida pelos entusiastas do teletrabalho, porém, reconhece-se que ainda não se trata de uma regulamentação específica, mas apenas se

certifica que o trabalho realizado a distância tem os mesmos efeitos do presencial (MELLO; FERREIRA, 2012, p. 04).

A promulgação da nova lei trouxe à tona preocupações sobre o controle e pagamento das horas extras. Muitas empresas que não adotam o teletrabalho de forma sistemática acabam utilizando os serviços de seus empregados mesmo quando eles não estão no escritório, seja por meio de ligações ou *e-mails*.

Embora os especialistas afirmem que a lei não teve como objetivo abordar essa situação específica, surgiram interessantes questionamentos que demonstra o quanto está arraigada a cultura do trabalho sem delimitação de horário com o uso dos meios telemáticos (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 04).

Em seguida, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, ‘Do Teletrabalho’, com os artigos 75-A a 75-E. Os dispositivos definem o teletrabalho 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”.

Nas palavras de Martinez (2020, p. 388), entendeu-se que: “[...] o trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido. Não há, exatamente por isso, um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*.”.

Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

Quanto as horas extras, esta restou claramente mal definida, tendo em vista que, o legislador não considerou a possibilidade do controle de horário através dos meios de informática. Assim decidiu o Tribunal:

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controles, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. (TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma)

Contudo, a regra é apenas uma presunção jurídica, por se tratar de uma presunção relativa, que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário com fundamento no princípio da primazia da realidade (CLARO, 2019, p. 11).

Desse modo, existem precedentes firmados por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), existindo a possibilidade de controle patronal da jornada, é possível reconhecer horas extras, intervalos e adicional noturno, veja:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

No que diz respeito à proteção do trabalhador, a legislação é clara: mesmo que o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação aos direitos do trabalhador convencional. Em outras palavras, aqueles que trabalham remotamente têm direito a todos os benefícios usuais, como registro em carteira, férias remuneradas, 13º salário e depósitos de FGTS.

Assim sendo, apesar dos progressos alcançados com as introduções na CLT, ainda se percebia um grau de insegurança jurídica, devido à insuficiência normativa voltada especificamente para o teletrabalhador.

4 NOVA REGULAMENTAÇÃO – LEI Nº 14.442/22

Após a pandemia, surgiram diversas preocupações em relação à modalidade de prestação de serviços pelo teletrabalho. Como consequência, coube ao Poder Judiciário resolver cada caso que versava sobre o teletrabalho, o que causou insegurança jurídica para as partes.

A implementação de mudanças resultou em flagrantes violações aos princípios constitucionais, como, por exemplo, o direito do trabalhador de se desconectar. O Juiz Almeida (2016, p.10.), destaca que: “O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.”

No mês de março de 2022, diante da urgente necessidade de atualização legislativa, foi promulgada a Medida Provisória nº 1.108/22, trazendo consigo significativas modificações nas leis trabalhistas aplicáveis aos empregados regidos pela CLT. Essa medida, por sua vez, deu origem à promulgação da Lei nº 14.442/22, consolidando assim as mudanças implementadas, que serão analisadas nos tópicos seguintes.

4.1 ALTERAÇÕES IMPORTANTES

A Lei nº 14.442/22 trouxe importantes modificações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas mudanças têm como objetivo principal regulamentar o teletrabalho e estabelecer diretrizes para o pagamento de auxílio-alimentação.

Nesse panorama, o principal ponto a se destacar é a conversão em Lei das disposições da Medida Provisória nº 1.108/2022 quanto à modificação dos artigos 62, 75-B, 75-C e 75-F da CLT no que tange ao teletrabalho.

A recente modificação legislativa trouxe uma nova perspectiva ao artigo 75 da CLT, redefinindo o conceito de trabalho remoto como aquele realizado fora das dependências da empresa, conforme dispõe artigo 75-B da CLT: “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.” (BRASIL, 2022).

No que se refere a essa questão, o fato de comparecer regularmente às instalações do empregador para executar tarefas específicas que exigem a presença do funcionário no local não invalida o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Portanto, a lei também aborda a regulamentação do modelo híbrido em seu artigo 75-B, § 1º da CLT que será exposto a seguir: “[...] 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.” (BRASIL, 2022).

O empregado submetido ao regime de teletrabalho pode prestar serviços por jornada, produção ou tarefa (artigo 75-B, § 2º, da CLT, incluído pela Lei nº 14.442/2022). No modelo por jornada o empregado fica à disposição do empregador e será remunerado independentemente do quanto produziu, diferente do trabalho por produção, que será calculado com base no resultado. Já o trabalho por tarefa leva em consideração o tempo e a produção, cumprindo prazos e metas definidas.

Na hipótese da prestação de serviços por produção ou tarefa dentro do regime do teletrabalho, a nova regulamentação dispõe em seu artigo 75-B, § 3º, da CLT que não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 57 a 75), sobre duração do trabalho.

Nessa linha, outra mudança trazida pela lei é a falta de controle de jornada para os empregados que trabalham remotamente por produção ou tarefa, conforme dispõe o artigo 62, inciso III, da CLT, transcritos a seguir: “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.” (BRASIL, 2022).

Isso quer dizer que, os empregadores estarão dispensados de controlar o número de horas trabalhadas por empregados contratados por produção ou tarefa. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região já decidiu, conforme exposto:

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Ao tempo da redação do inc. III do art. 62 da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, o teletrabalho regular excluía completamente o direito a horas extras. Recurso patronal a que se dá provimento. (TRT-2 10012239420215020020 SP, Relator: WILDNER IZZI PANCHERI, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 09/06/2022)

Essa mudança levanta preocupações, pois a falta de controle de jornada pode levar a abusos por parte dos empregadores, especialmente para os teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa. Tornou-se comum no ambiente corporativo os teletrabalhadores cumprindo jornadas extenuantes, às vezes até mais longas do que seriam se estivessem trabalhando presencialmente, já que não possuem o respaldo para reivindicar horas extras caso deixem a empresa. No entanto, a longa tradição jurisprudencial da Justiça do Trabalho, que sempre valoriza o princípio da primazia da realidade, pode desempenhar um papel crucial na prevenção de abusos futuros por parte dos empregadores.

Dentro das disposições do artigo 75-B, é essencial destacar um aspecto relevante sobre o teletrabalho em seu parágrafo 4º, o qual será exposto a seguir: "§ 4º O regime de

teletrabalho ou trabalho remoto não deve ser confundido nem equiparado à ocupação de operador de *telemarketing* ou teleatendimento." (BRASIL, 2022).

Além disso, a referida lei também estabeleceu que o uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo (artigo 75 – B, § 5º da CLT).

A modificação do artigo 75-C da CLT trouxe uma importante exigência: agora, o teletrabalho precisa ser mencionado de forma explícita no contrato individual de trabalho. Essa mudança proporciona uma maior segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado. Além disso, foi incluído o parágrafo 3º, que isenta o empregador das despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial, caso o funcionário opte por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto em um local diferente do previsto no contrato, a menos que haja uma disposição em contrário acordada entre as partes.

O artigo 75-F determina que terão prioridade no teletrabalho os empregados com deficiência e com filho ou criança de até quatro anos de idade sob guarda judicial. Com essa nova medida, buscou-se garantir igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, levando em consideração suas necessidades e responsabilidades pessoais.

Pondo fim as principais alterações, vale mencionar outras duas: a possibilidade de o regime de trabalho ser aplicado a aprendizes e estagiários; e a afirmação de que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Assim, cabe ressaltar que tais modificações e inovações trouxeram benefícios tanto para os empregados quanto para os empregadores. No entanto, observa-se ainda a necessidade de aperfeiçoamentos, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho, o que tem gerado debates e discussões no meio jurídico.

4.2 DESAFIOS

Diante da dependência da rotina de trabalho à distância e do uso dos meios de Tecnologia de Informação e Comunicação, torna-se indiscutível a discussão sobre os desafios da saúde do meio ambiente em que está inserido, e ao direito de desconexão.

Em primeiro lugar, é importante notar que o ambiente de trabalho não pode ser separado do ambiente geral, pois é impossível considerar uma boa qualidade de vida sem um ambiente de trabalho adequado, assim como equilíbrio e sustentabilidade estão interligados ao

nosso trabalho. Ambos, portanto, representam direitos fundamentais dos trabalhadores. Conforme estabelecido no artigo 225 da Constituição da República de 1988, da seguinte maneira: “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988).

Em um ambiente de trabalho que busca inverter a dinâmica, levando a empresa para dentro do lar, afastando o trabalhador da supervisão direta do empregador e monitorando suas atividades por meio de metas e produtividade, torna-se evidente o potencial impacto na dignidade do empregado. Isso ocorre devido à possibilidade de jornadas extenuantes e à imersão excessiva no trabalho. O trabalhador pode ficar conectado dia e noite para atender demandas e e-mails, comprometendo seu tempo de lazer, descanso e interação social.

Para Oliveira (2010, p. 1881), ao analisar o tema, fica claro que o direito à desconexão não é exatamente um novo direito, mas sim o reconhecimento de novos significados e funções de alguns direitos já estabelecidos, através de processos de interpretação evolutiva e decisões judiciais recentes.

De acordo com as palavras de Sabino (2012, p. 25) destaca-se que o direito à desconexão é uma premissa fundamental para preservar a saúde do empregado, seu bem-estar social e sua dignidade humana. Esse direito se manifesta por meio do exercício de outro direito fundamental social.

A jornada de trabalho se torna, sem dúvida, um dos maiores desafios quando se trata de trabalho remoto, pois oferece a flexibilidade para que os próprios funcionários definam seus horários e cumpram suas responsabilidades.

No início do artigo 58 da CLT, é explicado o que significa a jornada de trabalho, referindo-se ao número de horas diárias que o empregado dedica à empresa. O horário de trabalho, por sua vez, é definido como o período em que o empregado realiza suas tarefas para o empregador.

No entanto, essa ideia não se aplica ao teletrabalho, pois ele está excluído do controle de horário, conforme estabelecido no artigo 62, III da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. Isso implica na inexistência de horas extras ou suplementares, bem como de intervalos trabalhistas. (CLARO, 2019).

Um desafio adicional surge quando se trata de atribuir responsabilidade à empresa em casos de acidentes de trabalho, especialmente quando não há um sistema formal de controle

de horários e é o próprio trabalhador quem decide quando realizar suas tarefas. É essencial que o legislador examine esses aspectos detalhadamente, a fim de proporcionar segurança jurídica a ambas as partes ao implementar esse tipo de contrato.

A falta de uma regulamentação específica exige que as empresas ajam com prudência. Sugere-se que seja dada ênfase a medidas preventivas, como treinamento e supervisão. Se, porventura, ficar evidenciada a relação causal e a responsabilidade do empregador, a empresa, sem dúvida, será responsável pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho. (SANTOS, 2023).

Diante desses fatos, fica claro que as empresas precisam criar diretrizes rigorosas para garantir que o teletrabalho seja realizado dentro das novas regulamentações e nos limites dos teletrabalhador. É crucial controlar para evitar excessos que poderiam levar a jornadas extenuantes, comprometendo a vida do trabalhador e até mesmo a qualidade do trabalho realizado.

Por fim, a nova regulamentação não marca o fim dos desafios relacionados à regulamentação do teletrabalho. À medida que a tecnologia avança, os obstáculos também se tornam mais complexos, e cabe ao direito encontrar soluções para eles.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o progresso tecnológico em constante evolução, o teletrabalho emergiu como uma necessidade imprescindível nos dias de hoje, especialmente no contexto pós-pandemia. Diante dessa realidade, torna-se imperativo examinar as novas regulamentações que surgiram nos últimos anos.

Nesse sentido, surgiu a Lei nº 14.442/2022, que determinou uma nova regulamentação para o trabalho remoto no país, objeto de análise nesta pesquisa. A lei trouxe alterações significativas no que se refere à reconfiguração do controle de jornada, o que impactou diretamente a dinâmica de trabalho remoto. Além disso, a lei também trouxe benefícios, tanto para os empregados quanto para os empregadores.

Diante da pesquisa realizada, é possível constatar que as transformações foram substanciais no panorama do emprego remoto. No entanto, ainda existem diversos desafios relacionados a essa modalidade, especialmente no que diz respeito aos direitos do teletrabalhador. A violação desses direitos está intrinsecamente ligada ao direito de desconexão, às longas jornadas de trabalho e à falta de regulamentação em casos de acidentes

de trabalho. Sendo assim, é inegável que ainda há nuances a serem exploradas e refinadas para assegurar que tanto empregado quanto empregador possa usufruir plenamente dos benefícios oferecidos por essa modalidade de trabalho.

A implementação bem-sucedida do teletrabalho requer uma abordagem holística, abrangendo não apenas os aspectos legais, mas também questões práticas. É importante que os profissionais estejam cientes dos seus direitos e deveres no teletrabalho, buscando sempre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Após toda análise jurisprudencial, bibliográfica e legislativa, concluiu-se que a regulamentação introduzida pela Lei nº 14.442/22 representa um marco importante para o teletrabalho no Brasil. No entanto, é imperativo que as partes envolvidas, incluindo legisladores, empresas e trabalhadores, estejam abertas ao diálogo contínuo e ajustes conforme necessário, a fim de aprimorar e fortalecer o teletrabalho no país.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 nov. 2023.

_____. Lei nº 12.442 de 02 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 **Planalto**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 09 maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 de out. de 2023.

_____. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Altera art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.

_____. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 nov. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 00207472720185040026**. Recorrente: Cristiane Modena. Recorrido: D G Bertonecello e CIA LTDA – me. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira, Porto Alegre, RS, 24 de agosto de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Revista nº 8872120145120038**, 2ª Turma. Relator: Delaíde Miranda Arantes, Brasília, DF, 28 de junho de 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário nº 1001223-94.2021.5.02.0020**. Recorrente: Rogério Alves Miranda e Argo it Tecnologia S/A. Relator: WILDNER IZZI PANCHERI, São Paulo, SP, 09 de junho de 2020.

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as inovações introduzidas pela lei 13.467/2017**. Jusbrasil, jun., 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho.** ConJur. 17 set. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MARKET ANALYSIS. **Setor privado adota trabalho virtual, revela pesquisa da Market Analysis.** 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo; FERREIRA, Wolnei Tadeu. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho.** In: MATHIAS, Ivan.; MONTEIRO, Alexandra. (Org.). Gold book: inovação tecnológica em educação e saúde. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2012.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; XAVIER, Matheus Daniel. Lei 14.442/2022: novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação. **ConJur.** 22 set 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicilio e contrato de trabalho.** São Paulo: Revista do Trabalho, 1943.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; XAVIER, Matheus Daniel. Lei 14.442/2022: novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação. **ConJur.** 22 set 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damaceno. **Direito à desconexão do trabalhador-repercussões no atual contexto trabalhista.** Revista LTr, São Paulo, c.74, n.10, out., p.1180-1188, 2010.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. Revista LTr, São Paulo, c.74, n.10.

SABINO, Mauro César Cantareira. A desconexão do trabalho e o direito de lazer sob uma ótica pós-positivista: a dignidade da pessoa humana como princípio basilar no ordenamento jurídico. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v.18, n.4. abr.

SANTOS, Rafa. Especialistas apontam lacunas na MP que regulamenta o teletrabalho. **Conjur.** 7 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 21 nov. 2023.

SAP CONSULTORIA EM RH (ed.). HOME OFFICE BRASIL 2016: Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. *In: HOME OFFICE BRASIL 2016: Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras.* Pdf. [S. l.], 1 maio 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br>. Acesso em: 4 out. 2023.

SILVA, João A.; OLIVEIRA, Maria B. Novas Perspectivas sobre Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas**, Campinas, v. 10, n. 2. jul. set. 2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.