

A REGULAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO E DO TRABALHO REMOTO: Impactos nas Relações Trabalhistas, Controle de Jornada de Trabalho e Garantia do Direito à Desconexão

LEGAL REGULATION OF TELEWORK AND REMOTE WORK: Impacts on Labor
Relations, Control of Working Hours and Guarantee of the Right to Disconnect

Ana Paula de Souza Amaral¹
Flávia Cerqueira Santana de Oliveira²
Silene Cerqueira Soares³
Laine Reis Araújo⁴

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar os impactos da regulação jurídica do trabalho remoto e do teletrabalho nas relações trabalhistas contemporâneas, com enfoque no controle da jornada, no direito à desconexão e na efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador. Sob a perspectiva da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Lei nº 14.442/2022, este estudo propõe uma reflexão crítica sobre os atuais instrumentos legais disponíveis e sua efetividade. Para tanto, adotou-se a abordagem qualitativa, de natureza exploratória, fundamentada em revisão doutrinária, jurisprudencial, normativa e estatística. Parte-se da premissa de que a ausência de regulamentação específica sobre os limites da conectividade, aliada ao avanço acelerado das tecnologias de informação e comunicação, intensificou a hiperconectividade e os riscos psicossociais associados ao teletrabalho e trabalho remoto, como estresse, exaustão e distúrbios mentais. Nesse contexto, examinam-se os efeitos da flexibilização das formas de prestação de serviços, que tornam mais complexa a fiscalização da jornada e contribuem, de maneira significativa, para a relativização dos limites legais da jornada de trabalho. A pesquisa evidencia a atuação do Poder Judiciário como mecanismo compensatório diante da lacuna legislativa, reconhecendo o direito à desconexão como extensão dos direitos constitucionais à saúde, ao lazer e à dignidade da pessoa humana. Analisa-se, ainda, a tramitação dos Projetos de Lei nº 4.579/2023, nº 4.931/2020, nº 2.251/2020 e nº 8.501/2017, os quais, embora representem avanços relevantes no debate normativo, ainda são insuficientes para assegurar uma proteção jurídica eficaz as relações de trabalho. Conclui-se, portanto, pela imprescindibilidade de uma regulamentação clara, específica e atualizada, que assegure o equilíbrio entre produtividade, bem-estar e os direitos sociais no contexto do teletrabalho.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Controle de Jornada. Direito à Desconexão. Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Relações Trabalhistas.

ABSTRACT

This research aims to analyze the impacts of the legal regulation of telework on contemporary labor relations, with a focus on the control of working hours, the right to disconnect, and the enforcement of

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), e-mail: anapaula@gmail.com.

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), e-mail: flaviacsantana@hotmail.com.

³ Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), e-mail: silensoares41@gmail.com.

⁴ Professora Orientadora do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), Doutoranda na Universidade de Buenos Aires, Mestre em Desenvolvimento Humano pela FVC, Especialista em Direito Civil e Empresarial, e-mail: lainereiis35@gmail.com.

workers' fundamental rights. From the perspective of the Consolidation of Labor Laws, especially after the changes promoted by the Labor Reform (Law No. 13,467/2017) and Law No. 14,442/2022, this study proposes a critical reflection on the current legal instruments available and their effectiveness. To this end, a qualitative, exploratory approach was adopted, based on a doctrinal, jurisprudential, normative, and statistical review. It is based on the premise that the lack of specific regulation on the limits of connectivity, combined with the accelerated advancement of information and communication technologies, has intensified hyperconnectivity and the psychosocial risks associated with remote work, such as stress, exhaustion, and mental disorders. In this context, the study examines the effects of the flexibilization of service delivery methods, which make monitoring working hours in remote work more complex and contribute significantly to the relativization of legal limits on working hours. The study highlights the role of the Judiciary as a compensatory mechanism in the face of the legislative gap, recognizing the right to disconnect as an extension of the constitutional rights to health, leisure, and human dignity. It also analyzes the progress of Bills No. 4,579/2023, No. 4,931/2020, No. 2,251/2020, and No. 8,501/2017, which, although they represent significant advances in the regulatory debate, are still insufficient to ensure effective legal protection for employment relationships. Therefore, it is concluded that clear, specific, and up-to-date regulations are essential to ensure a balance between productivity, well-being, and social rights in the context of telework.

Keywords: Remote Work. Working Hours Control. Right to Disconnect. Labor Reform. Telework. Labor Relations.

1 INTRODUÇÃO

A modernização das relações de trabalho no Brasil tem sido impulsionada por intensas transformações tecnológicas e socioeconômicas, que alteraram profundamente a estrutura das organizações e a forma de prestação dos serviços. Nesse contexto, o Teletrabalho e o trabalho remoto, ganharam destaque, especialmente após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incorporando dispositivos específicos para regulamentar essas modalidades.

A adoção do teletrabalho foi significativamente acelerada durante a pandemia da COVID-19, em virtude das medidas de distanciamento social impostas pelas autoridades governamentais. Tal conjuntura produziu efeitos relevantes sobre as relações laborais, demandando adaptações no controle da jornada, na organização do trabalho e na preservação da saúde física e mental dos empregados (DELGADO, 2022).

Embora a legislação tenha avançado, especialmente com a edição da Lei nº 14.442/2022, que complementou os dispositivos da Reforma Trabalhista e trouxe novas diretrizes sobre o teletrabalho, persistem lacunas normativas importantes, notadamente quanto ao controle da jornada fora das edificações da empresa e à efetivação do direito à desconexão. Tais lacunas geram insegurança jurídica e

dificultam a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em ambientes marcados pela hiperconectividade e dissolução dos limites entre vida pessoal e profissional (CASSAR, 2023).

Assim, o exame da regulação jurídica do teletrabalho e do trabalho remoto revela-se imprescindível, considerando seus reflexos sobre o tempo de labor, a saúde ocupacional, a convivência familiar e a dignidade da pessoa humana, conforme preceitua a Constituição Federal. Torna-se necessário avaliar os desafios legais e práticos enfrentados por empregadores e empregados, assim como propor mecanismos de aprimoramento legislativo e institucional.

A metodologia adotada neste estudo é qualitativa e exploratória, com base em pesquisa bibliográfica e documental. A análise centra-se na legislação trabalhista brasileira vigente, com ênfase nas modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 e pela Lei nº 14.442/2022, bem como na jurisprudência recente dos TRTs e em aportes doutrinários contemporâneos.

Além disso, foram examinadas propostas legislativas em tramitação no Congresso Nacional, notadamente os Projetos de Lei nº 4.579/2023, nº 4.931/2020, nº 2.251/2020 e nº 8.501/2017, que visam regulamentar o teletrabalho e assegurar o direito à desconexão. A pesquisa objetiva construir uma compreensão crítica e sistematizada das normas aplicáveis, contribuindo para o desenvolvimento de soluções que promovam o equilíbrio entre produtividade, saúde e bem-estar do trabalhador nas novas dinâmicas de trabalho.

O problema de pesquisa que orienta este trabalho é: Como a regulação jurídica do trabalho remoto e teletrabalho, especialmente a partir das alterações introduzidas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, impacta as relações laborais, particularmente no que se refere ao controle da jornada de trabalho e à efetiva garantia do direito à desconexão, diante dos desafios normativos e práticos enfrentados por empregadores e trabalhadores?

Com fundamento neste questionamento, o objetivo geral do estudo é analisar os impactos da regulação jurídica do trabalho remoto e teletrabalho nas relações trabalhistas no Brasil, com ênfase no controle de jornada, na cultura organizacional, na segurança no trabalho e na efetiva garantia do direito à desconexão, destacando lacunas normativas e propondo melhorias.

Os objetivos específicos que norteiam a pesquisa são: (i) examinar a regulamentação do teletrabalho e do trabalho remoto no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após as Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022; ; (ii) analisar os limites legais do controle de jornada no teletrabalho e sua compatibilidade com o direito à desconexão; (iii) avaliar os impactos da hiperconectividade sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador; (iv) identificar lacunas normativas e delinear diretrizes para a efetiva proteção dos direitos fundamentais no teletrabalho.

Ao longo do estudo, objetivou-se não apenas tratar sobre as limitações da legislação vigente, mas recomendar soluções que promovam a compatibilização do regime de trabalho remoto e teletrabalho com a proteção jurídica das empresas e dos empregados.

Dessa forma, o presente estudo pretende contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre o tema, oferecendo subsídios técnicos para o aperfeiçoamento da regulação do trabalho remoto e teletrabalho à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção à saúde.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Para desenvolvimento deste estudo e com vistas ao alcance os objetivos propostos, fora adotado uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória, respaldada em revisão bibliográfica e documental. Essa alternativa metodológica justifica-se pela necessidade de aprofundamento e compreensão teórica sobre a regulamentação jurídica do teletrabalho e do trabalho remoto no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. O foco recai, sobretudo, sobre o mecanismo de controle de jornada laboral e a efetivação do direito a desconexão, temas que exigem análise crítica diante das mutações nas relações de trabalho.

A revisão bibliográfica foi fundamentada com base em doutrinas, artigos científicos, legislações, jurisprudências e documentos institucionais obtidos em bibliotecas digitais e bases de dados acadêmicos reconhecidos, priorizando aquelas publicadas a contar do ano de 2017, marco temporal que coincide com a Reforma Trabalhista.

Como critério de inclusão, consideram-se a relevância temática, a atualidade do conteúdo e a contribuição teórica específica para o objetivo da pesquisa. Em

contrapartida, foram preteridas fontes que apresentavam conteúdo redundante, abordagem genérica ou as com insuficiência de fundamentação doutrinária e normativa.

A análise do material foi pautada por postura crítica e reflexiva, em consonância com os parâmetros metodológicos sugeridos por Rodrigues (2007), permitindo não apenas a identificação de convergências e divergências entre doutrinadores e correntes interpretativas, mas também a detecção de lacunas na legislação vigente e na aplicação prática, especialmente no que diz respeito à tutela do tempo de descanso e à desconexão. Com isso, foi possível estruturar um arcabouço teórico consistente, apto a subsidiar as inferências e preposições desenvolvidas ao longo do trabalho.

Embora a abordagem seja predominantemente qualitativa, incorporaram-se elementos quantitativos, sobretudo com base em dados estatísticos atualizados do IBGE (2024), que demonstram a evolução do regime de trabalho remoto no Brasil entre os anos de 2012 e 2023.

Tais dados evidenciam o crescimento do teletrabalho no ano de 2019, e o aumento forçado em 2020 e 2021 em virtude da pandemia da COVID-19, bem como a redução posterior observada nos anos de 2022 e 2023, indicando uma tentativa de retorno ao modelo presencial. Esses elementos permitiram contextualizar empiricamente o cenário analisado e reforçar a relevância normativa e doutrinária da discussão.

Essa estratégia metodológica permitiu a visão mais abrangente e multidimensional do cenário estudado, articulando os aspectos normativos e empíricos da temática. Conforme enfatiza Crossetti (2012), a revisão de literatura quando sistematizada de forma fundamentada, contribui significativamente para o amadurecimento teórico do pesquisador e para a consolidação do conhecimento científico.

Por fim, ressalta-se que a pesquisa foi desenvolvida em observância aos princípios éticos da produção científica, em consonâncias com as diretrizes estabelecidas pelas normas da ABNT.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho teve sua origem no século XVIII, consolidando-se como ramo autônomo, em paralelo à Revolução Industrial, quando a sociedade industrial e o trabalho assalariado começaram a ganhar forma. No entanto, seus antecedentes remontam a períodos históricos muito anteriores, como na Pré-História, quando o ser humano desenvolveu ferramentas e organizou o trabalho de maneira setorial, com atividades distintas para homens e mulheres. Durante a Idade Média, o trabalho foi encarado como um castigo, especialmente no contexto da escravidão e do sistema feudal, onde os trabalhadores eram considerados propriedade, sem direitos ou liberdade (GARCIA, 2018).

Segundo Comparato (2007), com a expansão do trabalho escravo nas colônias e a Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra, o trabalho começou a ser remunerado, ainda que em condições de trabalho fossem extremamente difíceis, com jornadas longas e salários baixos, além de discriminação de gênero e trabalho infantil.

A Revolução Industrial desencadeou um movimento por condições laborais mais satisfatória, resultando na intervenção do Estado nas relações de trabalho, buscando a promoção da justiça social (GARCIA, 2018).

De acordo com Canotilho (2015) com o constitucionalismo social, que surgiu após a Primeira Guerra Mundial, começaram a ser reconhecidos os direitos dos trabalhadores, sendo um marco na positivação desses direitos, com destaque para a Constituição Mexicana de 1917, que foi a primeira a garantir esses direitos de forma ampla.

A partir dessa época, a Igreja Católica também exerceu influência, por meio de suas encíclicas, também passou a influenciar o reconhecimento e a valorização do trabalhador (FRANCO FILHO, 2017).

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, teve um papel crucial na promoção da justiça social e na melhoria das condições de trabalho ao redor do mundo. A OIT desempenhou um papel fundamental na criação de convenções e recomendações internacionais para a proteção dos trabalhadores (FRANCO FILHO, 2017).

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 apresentou um marco na consolidação dos direitos trabalhistas, ao positivá-los como direitos sociais fundamentais. Os artigos 1º, IV, 6º e 7º consagram a valorização do trabalho,

a proteção da dignidade da pessoa humana e um amplo conjunto de garantias aplicáveis aos trabalhadores. Com isso, o Direito do Trabalho foi alcançado à condição de instrumento constitucional de justiça social.

Desde sua origem, o Direito do Trabalho tem evoluído continuamente, buscando conciliar as exigências do mercado com a garantia da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, adaptando-se às novas necessidades sociais, políticas e tecnológicas que marcam cada época (COMPARATO, 2007).

3.2 Definições e Aspectos Relevantes das Modalidades de Contrato de Trabalho

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece diversas modalidades de contrato de trabalho, disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por leis especiais e por normas complementares. Cada modalidade possui características próprias quanto à duração, forma de execução, local de prestação de serviços e direitos decorrentes da relação empregatícia.

A diversidade contratual reflete a flexibilização das relações laborais frente às transformações sociais, econômicas e tecnológicas contemporâneas, exigindo do intérprete uma abordagem sistemática e garantista, com fundamento na valorização do trabalho humano e na dignidade da pessoa do trabalhador, conforme preconizado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal.

Segundo Delgado (2022), o contrato de trabalho pode ser compreendido como o acordo tácito ou expresso entre as partes, em que o trabalhador, mediante remuneração, se compromete a prestar serviços de natureza não eventual, sob subordinação jurídica, de forma pessoal e contínua. A partir dessa estrutura, são delineadas as principais espécies contratuais admitidas pela legislação brasileira.

A forma tradicional é o contrato por prazo indeterminado, previsto no artigo 443, caput, da CLT, que não possui termo final previamente fixado. Por seu caráter estável, assegura ao trabalhador o acesso integral aos direitos trabalhistas.

Outra modalidade prevista é o contrato por tempo determinado, disciplinado no artigo 443, §1º, da CLT. Este exige a fixação de um prazo final e é admitido em hipóteses excepcionais, como atividades transitórias ou contratos de experiência. O contrato de experiência, subespécie, previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, e tem duração máxima de 90 dias, permitindo uma única prorrogação.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, introduziu o contrato de trabalho intermitente, disciplinado no artigo 443, §3º, da CLT. Tal modalidade permite a prestação de serviços de forma descontínua, com alternância entre períodos de atividade e inatividade, mediante convocação prévia do empregador.

Também fruto da Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial, previsto no artigo 58-A. Nele, a jornada semanal não ultrapassa 30 horas semanais, ou 26 horas, com acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Ademais, o teletrabalho previsto nos artigos 75-A a 75-E da CLT, caracteriza-se pela execução de atividades fora do estabelecimento do empregador, com uso intensivo de tecnologias da informação e comunicação.

Para Barros (2018, p. 615), o teletrabalho “representa uma forma de adaptação da legislação às novas realidades produtivas, exigindo a reconfiguração das noções clássicas de jornada, local de trabalho e fiscalização patronal”.

A partir da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022 na Lei nº 14.442/2022, surgiu a figura jurídica do trabalho remoto como modalidade distinta do teletrabalho. Embora semelhante, o trabalho remoto não exige necessariamente o uso de tecnologia digital e pode ser prestado inclusive fora do país, mediante acordo entre as partes.

Complementarmente, consolidou-se na prática empresarial o chamado regime híbrido, embora não tenha previsão legal expressa, consiste na alternância entre trabalho remoto e presencial. A doutrina reconhece sua validade jurídica, desde que haja pactuação expressa.

Outras formas de contratação incluem o trabalho eventual e o trabalho autônomo, que não constituem vínculo empregatício. O primeiro se caracteriza pela ausência de habitualidade e subordinação, enquanto o segundo pressupõe autonomia técnica e econômica.

Por fim, há o contrato de estágio, regulado pela Lei nº 11.788/2008, voltado a estudantes regularmente matriculados. Desde que cumpridos os requisitos legais, o estágio não configura vínculo empregatício.

Dessa forma, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro prevê diversas modalidades de contrato de trabalho, cada uma com características específicas quanto a forma de execução, local de prestação de serviços e duração. Tal pluralidade busca atender às mutações do mercado de trabalho sem comprometer a proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.3 A Reforma Trabalhista e a Regulação do Teletrabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, entrou em vigor em 10 de novembro do mesmo ano, com o objetivo de regular as relações de trabalho no Brasil. Tal legislação abrange um conjunto de normas que tratam das relações individuais e coletivas de trabalho, estabelecendo os direitos e deveres para os empregados e empregadores.

Além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o ordenamento jurídico brasileiro prevê normas reguladoras das relações laborais na Constituição Federal, em legislação infraconstitucional complementar e em atos normativos oriundos da Justiça do Trabalho.

A CLT, por sua vez, constitui diploma normativo de caráter geral e federal, aplicável a todos os trabalhadores regidos pelo regime celetista, independentemente da natureza das atividades desempenhadas, sejam de ordem intelectual, técnica ou operacional.

Com o objetivo de regulamentar as condições laborais, a CLT versa sobre questões essenciais, como jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato, entre outras. Somente no dia 13 de julho de 2017, fora sancionada a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, que promoveu modificações significativas na CLT, visando adequar as normas às novas realidades do mercado de trabalho. A referida lei foi publicada no Diário Oficial em 14 de julho de 2017 e passou a vigorar em 11 de novembro do mesmo ano. A Reforma promovida por essa lei alterou mais de 100 dispositivos da CLT, sendo a maior mudança desde sua criação em 1943.

Entre as alterações, destacam-se a criação de novas modalidades de contratação, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, previstas nos artigos 75-B e 443, §3º, da CLT. Definido no artigo 75-B o teletrabalho como aquele em que o

trabalhador realiza suas atividades fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação, sem se caracterizar como trabalho externo.

Por sua vez, o artigo 443, §3º, regulamenta o contrato de trabalho intermitente, onde a prestação de serviços ocorre de forma alternada, com períodos de inatividade e de trabalho, sendo determinados conforme pactuado entre as partes.

Castro (2017) afirma que a modernização da legislação trabalhista traz um panorama mais seguro para as contratações formais, permitindo aos empregadores maior credibilidade para criar novas oportunidades de emprego. A Reforma Trabalhista enfatiza a primazia do negociado sobre o legislado, ou seja, os acordos celebrados entre empregador e empregado têm prioridade sobre as normas legais, desde que não violem direitos constitucionais.

Outra importante modificação foi a extinção da contribuição sindical obrigatória, que anteriormente consistia no desconto de um dia de trabalho por ano. A partir da Reforma, a contribuição sindical passou a ser voluntária, conforme o artigo 578 da CLT.

Complementarmente, a Reforma trouxe ainda uma Medida Provisória, editada três dias após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, com o objetivo de sanar dúvidas sobre dispositivos específicos e de regular a aplicação de seus efeitos para contratos celebrados a partir de 11 de novembro de 2017.

No tocante ao teletrabalho, a Lei nº 13.467/2017 trouxe a regulamentação do artigo 75-C da CLT, o dispositivo legal estabelece a necessidade de o contrato de trabalho especificar as atividades a serem desempenhadas pelo empregado, como também os equipamentos tecnológicos necessários para o exercício da função. Assim, essa especificação deve constar expressamente no contrato individual de trabalho.

Ademais, a Reforma estabeleceu que um contrato de trabalho presencial pode ser convertido em contrato de teletrabalho, desde que haja acordo entre as partes, com a devida formalização por meio de aditivo contratual.

Por outro lado, ainda que haja previsão no artigo 75-C, §2º, a alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial pode ser realizada pelo empregador, desde que garanta ao empregado um prazo mínimo de 15 dias para a transição. Essa

mudança não exige a concordância do trabalhador, mas, assim como na conversão para o teletrabalho, deve ser formalizada por meio de aditivo contratual.

Consoante a Reforma, a modificação do regime de trabalho de presencial para teletrabalho depende do mútuo acordo entre as partes, enquanto a alteração para o regime presencial pode ser determinada unilateralmente pelo empregador, desde que observados os requisitos de transição e formalização.

Em síntese, essas mudanças introduzidas na Reforma Trabalhista têm por objetivo oferecer mais flexibilidade nas relações de trabalho, ajustando a legislação às novas formas de contrato de trabalho, especialmente com o crescente uso das tecnologias no ambiente laboral. Ainda que o teletrabalho, tenha sido regulamentado, continua gerando debates relevantes sobre sua implementação prática e os direitos do trabalhador, principalmente em relação ao controle da jornada e à garantia de condições adequadas de trabalho.

3.4 Controle de Jornada

A limitação da jornada laboral ocupa um papel central no Direito do Trabalho, por se tratar de um mecanismo de proteção à saúde e dignidade do trabalhador. No contexto do teletrabalho, surgiram novos desafios quanto a efetiva fiscalização e controle do tempo de labor, singularmente diante da deslocalização e fusão entre o tempo de trabalho e vida privada.

A flexibilização promovida pela Lei nº 13.467/201, ao regular o teletrabalho e a modalidade híbrida, não considerou os mecanismos de controle necessários para à proteção integral da jornada. O art. 62, inciso III, da CLT, exclui do controle formal de jornada, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa, salvo previsão contratual expressa.

Para Cassar (2023), tal exclusão representa perigo de esvaziamento de direitos consolidados, pois mesmo que o trabalho seja realizado fora da empresa não afasta a subordinação.

Conforme leciona Delgado (2022, p. 215), o controle de jornada não deve apenas restringir-se a aferição do tempo de serviço, mas também é necessário considerar o bem-estar do empregado. Dessa forma, é indispensável a

implementação de instrumentos tecnológicos que evitem abusos e promovam o direito à desconexão como instrumento de preservação da dignidade e da saúde.

Embora ainda não tenha sido positivado na legislação o direito à desconexão, este vem sendo reconhecido pela doutrina e jurisprudência como desdobramento do direito ao lazer e à saúde do trabalhador, previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. Leite (2020) sustenta que a desconexão é uma ferramenta essencial para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, especialmente diante da hiperconectividade proporcionada por meio do advento tecnológico, que potencializam as jornadas diárias.

Sob o prisma técnico, a subordinação jurídica persiste mesmo diante do regime remoto, conforme saliente Steckel (2014), o trabalhador continua sendo sujeito ao poder diretivo da empresa, às metas, prazos e regras internas da azienda. Nesse cenário a flexibilização espacial, ou seja, a deslocalização não pode ser confundida com autonomia contratual plena.

Para Barros (2018) a limitação da jornada de trabalho é componente essencial da política de proteção laboral, com objetivo de garantir ao empregado tempo necessário à recomposição física, mental e social. O teletrabalho, ao reduzir as fronteiras temporais do trabalho, exige-se a reinterpretação da duração da jornada e não apenas o tempo formalmente contratado, mas também o tempo em que trabalhador se dispõe para se manter conectado e de sobre aviso.

Para Souto Maior (2020) o direito à desconexão deve ser compreendido como imposição ética e jurídica que protege a dignidade do trabalhador:

O direito à desconexão é a afirmação de que o trabalhador tem direito ao “não trabalho”, ao descanso, ao lazer, à convivência social e familiar e ao sono. É, portanto, o reconhecimento do ser humano como um sujeito de direitos que ultrapassam a sua condição de trabalhador. Ao final de cada jornada de trabalho e não apenas durante as férias deve ser assegurado ao trabalhador o tempo necessário à recomposição de suas energias, à reconstrução de sua subjetividade e à vivência da sua existência em sua plenitude. A não garantia desse direito compromete não apenas a saúde física e psíquica do trabalhador, mas também a própria função social do trabalho, que deve estar orientada para a promoção do bem-estar e da justiça social. (MAIOR, 2020, p. 12)

Portanto, o controle de jornada no trabalho remoto e no teletrabalho ainda carece de regulação efetiva, capaz de assegurar a proteção dos direitos fundamentais dispostos na Carta Magna.

3.4.1 Desafios no Controle de Jornada nas Relações Trabalhistas

A jornada de trabalho é um tema de grande relevância nas relações trabalho, sendo objeto recorrente de debates no âmbito jurídico, econômico e social. Desde a Revolução Industrial, a carga horária e a remuneração dos trabalhadores passaram por significativas transformações, refletindo diretamente nas condições de trabalho e, consequentemente, na qualidade de vida dos empregados.

A regulamentação da jornada laboral, conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi um marco importante para assegurar a proteção dos direitos aos trabalhadores. No entanto, a evolução continua a ser um desafio frente às novas dinâmicas do mercado de trabalho, como o teletrabalho (SILVA, 2018).

Consoante apontado por Almeida (2021), apesar dos avanços no reconhecimento dos direitos trabalhistas, a legislação ainda não contempla adequadamente as especificidades das novas formas de trabalho. Essa lacuna normativa gera insegurança jurídica, dificultando a proteção integral do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), enfatiza que jornadas longas prejudicam a saúde dos trabalhadores e diminuem sua qualidade de vida, o que reflete na sua produtividade e no ambiente de trabalho:

A relação entre a jornada de trabalho excessiva e a saúde do trabalhador tem sido uma preocupação constante da Organização Internacional do Trabalho, que alerta que jornadas superiores a 48 horas semanais resultam em um aumento significativo de doenças ocupacionais, como distúrbios musculoesqueléticos, problemas cardíacos e transtornos psicológicos. A OIT aponta que a falta de descanso adequado e a pressão por produtividade afetam diretamente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, contribuindo para a deterioração das condições de trabalho e impactando, consequentemente, o desempenho no trabalho. Essa relação entre jornadas longas e a qualidade de vida do trabalhador deve ser reavaliada à luz das novas práticas de gestão de trabalho, como o teletrabalho, que exigem uma regulamentação mais rigorosa para garantir a saúde do trabalhador e o equilíbrio entre trabalho e descanso. (Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019)

Os dados divulgados pelo IBGE, no senso de 2019, apontaram que aproximadamente 40% dos trabalhadores enfrentavam jornadas excessivas, o que contribuiu significativamente para o aumento de doenças ocupacionais e transtornos psicossociais.

Souza (2020) destaca que, a sobrecarga afeta não só a saúde física, mas também a saúde mental dos trabalhadores, o que, por sua vez, reflete na queda da produtividade e no aumento de absenteísmo. A relação entre a sobrecarga de jornada e os problemas de saúde, como os transtornos psicológicos, exige um olhar atento para as condições de trabalho.

Sob essa perspectiva, a relação entre jornada de trabalho e produtividade tem sido um importante objeto de estudo das ciências sociais e gestão organizacional, onde diversos autores sugerem que a redução da carga horária pode resultar em ganhos significativos para as empresas.

Segundo Kelliher (2010), a redução da jornada de trabalho tem um efeito positivo na produtividade, uma vez que trabalhadores descansados e são mais motivados e engajados nas atividades profissionais. Esse fenômeno pode ser observado em diversas empresas que adotaram jornadas mais flexíveis e cumprir a carga horária impostas nas normativas que regem as relações de trabalho, encontraram um aumento na satisfação e desempenho de seus colaboradores.

González (2012) corrobora essa visão, apontando que a jornada de trabalho excessiva está estritamente ligada à redução da produtividade, à alta rotatividade de pessoal e ao aumento do absenteísmo. A constante sobrecarga de trabalho pode causar um ciclo vicioso, onde os trabalhadores ficam mais propensos a doenças relacionadas ao estresse e à exaustão, o que gera perdas tanto para os indivíduos quanto para as empresas. Assim, o controle de jornada, surge como uma medida eficaz para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de melhorar o desempenho organizacional.

Segundo Chiavenato (2004), o conceito de "qualidade de vida no trabalho", cunhado por Louis Davis, surgiu como uma resposta à necessidade de conciliar as exigências do mercado de trabalho com o bem-estar do trabalhador.

O progresso dos estudos sobre comportamento organizacional, como observa Murofuse (2005), englobou aspectos relacionados ao bem-estar dos trabalhadores, com foco na melhoria da qualidade de vida e na prevenção de doenças psicossociais. As mudanças tecnológicas, que impulsionaram a produtividade, também trouxeram impactos negativos para a saúde do trabalhador, demonstrando a necessidade de políticas públicas e empresariais.

Dentre essas políticas ganha espaço o direito à desconexão como instrumento de proteção dos direitos fundamentais. De acordo com Lima (2020), a adoção de políticas de desconexão, que permitam aos trabalhadores se desligarem das atividades profissionais após o expediente, é uma estratégia importante para prevenir o esgotamento.

É, portanto, fundamental que as organizações públicas e privadas busquem a implementação de medidas eficazes para controlar a jornada de trabalho, considerando os impactos psicossociais da hiperconectividade e da sobrecarga de trabalho. O atual desafio é a conciliação entre a produtividade e a dignidade da pessoa humana, e a garantia da saúde física e mental do trabalhador.

3.5 Direito à Desconexão

Primeiramente, cumpre constatar que o direito à desconexão se insere no rol dos direitos fundamentais sociais assegurado pela Constituição Federal, constituindo-se como corolário do princípio da dignidade da pessoa humana, disposta no artigo 1º, III, fundamento estruturante da ordem jurídica trabalhista.

Tal prerrogativa visa assegurar ao trabalhador a possibilidade de se desvincular de obrigações profissionais fora da jornada contratual, preservando não apenas sua saúde física e mental, mas também sua intimidade, lazer e convívio familiar, nos termos dos artigos 5º, incisos V e X; 6º; 7º, incisos XIII, XIV, XV e XVII; 217, § 3º; e 227 da Carta Magna.

Sob essa perspectiva, pode-se afirmar que o direito à desconexão não é um instituto autônomo com previsão explícita na legislação trabalhista, mas sim um desdobramento dos direitos constitucionais, cuja finalidade é garantir um tempo livre inviolável, necessário ao exercício da vida privada do trabalhador.

Como bem observa Maior (2020), trata-se do reconhecimento jurídico do não trabalho, dotado de valor intrínseco ao ser humano, essencial à reconstrução de sua subjetividade frente à crescente mercantilização do tempo.

Ademais, embora a CLT não contenha dispositivos que tratem diretamente da desconexão, é possível inferir sua existência por meio de uma interpretação sistemática de normas já positivadas. Por exemplo, os artigos 58, 59, 67 e 71, ao disciplinarem a duração da jornada de trabalho, as horas extraordinárias, o descanso

semanal remunerado e o intervalo intrajornada, delimitam os períodos de tempo em que o trabalhador deve estar livre de obrigações profissionais, configurando, por consequência, um dever de abstenção patronal quanto à exigência de disponibilidade contínua.

De acordo com Martins (2021) a ausência de delimitação clara entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, agravada pelo uso de dispositivos tecnológicos, contribui significativamente para o surgimento de transtornos mentais e emocionais, ao ponto de violar o direito fundamental à saúde e à intimidade.

Nesse sentido, autores têm destacado que o direito à desconexão configura uma extensão prática do direito ao descanso e à desconexão digital, já reconhecido em experiências internacionais como essencial à preservação da saúde do trabalhador e à separação entre tempo produtivo e tempo de vida pessoal. Ainda que não exista previsão normativa expressa no Brasil, seu reconhecimento vem sendo consolidado por meio da doutrina, da jurisprudência e de iniciativas legislativas em curso, revelando uma tendência de afirmação desse direito no cenário jurídico contemporâneo brasileiro (ALMEIDA, 2023).

Do ponto de vista conceitual, portanto, o direito à desconexão pode ser compreendido como a prerrogativa do trabalhador de não ser contatado, acionado ou responsabilizado por obrigações de natureza profissional fora do seu horário contratual, sem que isso implique em qualquer penalização disciplinar ou funcional.

Tal prerrogativa assume especial relevância no contexto do teletrabalho e do trabalho remoto, nos quais as ferramentas tecnológicas, embora facilitem a execução das atividades laborais, acabam por fomentar uma cultura de hiperconectividade e dissolução dos limites temporais da jornada.

3.5.1 Direito à Desconexão e os Limites do Controle de Jornada

A regulamentação da jornada de trabalho sempre representou um dos pilares do Direito do Trabalho, com a propósito de proteger o trabalhador da exaustão física e mental do trabalho excessivo. Contudo, com o aumento de contratos de trabalho remoto e híbrido, especialmente após a promulgação da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, surgiram novos desafios acerca da delimitação da jornada laboral e ao controle do tempo efetivamente trabalhado.

Como observa Delgado (2022), a virtualização da prestação de serviços dificulta a fiscalização do tempo efetivamente dedicado ao trabalho, ampliando os riscos de extensão da jornada. Portanto, mesmo nas modalidades remotas, subsiste o dever jurídico do empregador de fiscalizar e limitar a jornada contratual, respeitando os direitos fundamentais do trabalhador.

Nos termos do artigo 6º da CLT, há equiparação entre o trabalho presencial e o trabalho remoto foi estabelecida, prevendo-se que a utilização de meios telemáticos ou informatizados não afasta a subordinação jurídica. Dessa forma, o controle da jornada permanece expresso nos moldes do art. 74, §2º, que exige a anotação do horário quando a empresa tiver mais de 20 empregados. É nesse contexto que o direito à desconexão adquire especial relevo, ao assegurar ao trabalhador a possibilidade de, encerrado o expediente, não permanecer submetido a cobranças ou comunicações laborais.

Conforme destaca Leite (2020), a não delimitação adequada da jornada implica o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, violando os princípios da proteção à saúde e da função social do trabalho. Em ambientes digitais, é comum que o trabalhador se mantenha conectado fora do horário, por meio de aplicativos de mensagens, e-mails e plataformas corporativas, sem que esse tempo seja formalmente reconhecido. Tal situação caracteriza uma forma de sobrejornada disfarçada, vedada pela jurisprudência e doutrina majoritárias.

Ademais, importante registrar que a jurisprudência tem reiterado que o tempo de disposição, ou seja a desconexão do empregado, mesmo que fora das dependências da empresa, pode ser considerado como jornada de trabalho, especialmente quando há expectativa de resposta ou de cumprimento imediato de ordens. Tal entendimento encontra amparo na Súmula 428 do TST, que admite a configuração do sobreaviso quando o trabalhador estiver sujeito a controle por instrumentos informatizados.

Diante disso, torna-se fundamental a adoção de mecanismos normativo e de gestão que respeitem os limites da jornada e assegurem efetivamente o direito à desconexão. A ausência de políticas claras sobre o uso de tecnologias fora do expediente pode ensejar responsabilização por danos morais, como já reconhecido em diversos precedentes da Justiça do Trabalho, nos quais se discutiu o abuso do

poder diretivo em contextos de hiperconectividade e violação ao tempo livre do trabalhador.

3.5.2 Impactos da Hiperconectividade

A acentuação da hiperconectividade nas relações laborais, especialmente no contexto do teletrabalho e do trabalho remoto, tem contribuído significativamente para o aumento de doenças ocupacionais de natureza psicológica. O prolongamento da jornada, a pressão por produtividade e a ausência de delimitação entre tempo de trabalho e o tempo de descanso têm gerado efeitos danosos à saúde mental dos trabalhadores.

Conforme explica Leite (2020), a sobrecarga laboral, ainda que digital, afeta diretamente o sistema nervoso central, favorecendo o surgimento de transtornos como a síndrome de burnout, distúrbios do sono, ansiedade generalizada e mesmo quadros de depressão.

É imperioso destacar a responsabilidade do empregador quanto à preservação de uma carga laboral equilibrada, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança. Para Delgado (2022), o dano psíquico decorrente da imposição ininterrupta deve ser reconhecido como acidente de trabalho, nos moldes do art. 19 da Lei n. 8.213/1991, inclusive com possibilidade de estabilidade provisória ao empregado.

Ademais, evidencia-se que a conectividade constante não apenas agrava os quadros de exaustão, como também interfere na capacidade cognitiva, criativa e emocional do trabalhador, tornando o ambiente organizacional menos eficiente a longo prazo. A ausência de limites nas relações de trabalho compromete o desempenho e a qualidade de vida do trabalhador.

Nesse contexto, destaca-se a importância da seguinte citação doutrinária de Souto Maior (2020, p. 17):

Quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Dessa forma, o direito à desconexão configura como medida preventiva de saúde e segurança no ambiente de trabalho, sendo urgente a institucionalização de políticas organizacionais voltadas à educação digital e ao uso racional das tecnologias laborais, com a finalidade de preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

Consoante aponta Cassar (2023), a omissão do empregador em estabelecer limites claros para a conectividade dos empregados fere diretamente a estrutura protetiva do Direito do Trabalho, justificando, inclusive, a atuação judicial em prol da saúde laboral e da dignidade da pessoa humana assegurada pela Carta Magna.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

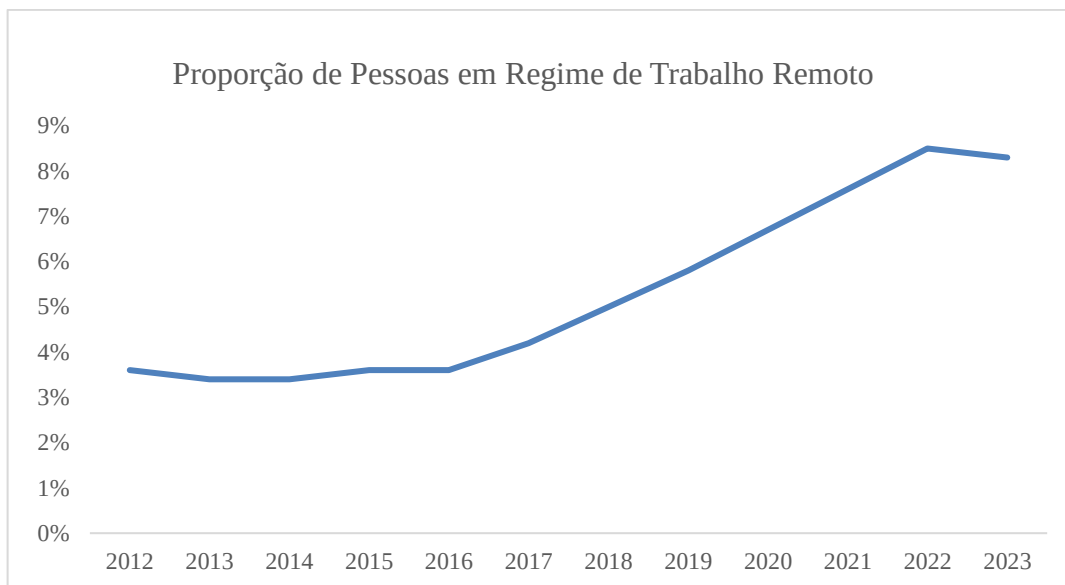
4.1 Dados e Gráficos

4.1.1 Dados Empíricos de Contratações de Trabalho Remoto

Analizando os dados empíricos disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em levantamento divulgado no ano de 2024, revela uma crescente evolução do regime de trabalho remoto no Brasil ao longo da última década. Consoante o levantamento, o número de trabalhadores atuando em home office aumentou de forma significativa entre os anos 2012 e 2019, refletindo uma tendência crescente de flexibilização das relações laborais, impulsionada pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação.

Com a pandemia da COVID-19, ocorreu um pico expressivo nos exercícios de 2020 e 2021 na adoção do teletrabalho. Contudo, os dados oficiais do IBGE não foram coletados nesses anos, em razão da suspensão temporária das pesquisas de campo. A retomada da coleta em 2022 e 2023 indicou uma redução do número de trabalhadores em regime remoto, sinalizando uma tentativa de retorno parcial ao modelo presencial, embora ainda se observe níveis superiores ao período pré-pandêmico.

O gráfico apresentado ilustra a evolução dos contratos em regime de trabalho de home office no Brasil entre os anos de 2012 e 2023, evidenciando tanto o crescimento consistente até 2019 quanto a oscilação posterior à emergência sanitária global. Sendo possível identificar uma mudança estrutural no mercado de trabalho.



Fonte: IBGE. Dados não foram coletados em 2020 e 2021 em razão da pandemia. Elaborado pelo autor.

A análise dos dados permite concluir que o teletrabalho, embora tenha perdido espaço nos últimos anos, permanece como alternativa viável e consolidada em diversos setores da economia, especialmente aqueles baseados em atividades intelectuais, tecnológicas e informacionais. Mesmo diante da redução relativa, permanece evidente a necessidade de regulamentação normativa que assegure os direitos e garantias adequadas aos trabalhadores, por meio de previsões organizacionais que mitiguem os efeitos negativos de hiperconectividade e da ausência de limites objetivos de jornada de trabalho.

4.2 Análise Jurisprudencial acerca do Direito à Desconexão

A análise jurisprudencial evidencia o reconhecimento do direito à desconexão como expressão da dignidade do trabalhador e um instrumento limitador da jornada de trabalho nas modalidades remoto e teletrabalho. As decisões demonstram uma tendência consolidada no sentido do reconhecimento dos efeitos danosos da hiperconectividade sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente diante da ausência de políticas institucionais voltadas ao efetivo controle de jornada laboral.

Os julgados analisados revelam a interpretação e a aplicação do direito à desconexão nos casos concretos, refletindo a adaptação do ordenamento jurídico às atuais realidades do mercado de trabalho.

4.2.1 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Processo nº 0010285-79.2021.5.03.0043 – Recurso Ordinário de Trabalho (ROT)

Ao compulsar o julgado, verifica-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu que a violação do direito à desconexão fere garantias asseguradas pela Constituição Federal. De modo que, o direito a desconexão se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e lazer dispostas no caput do art. 6º e art. 7º, incisos XXII e XXVI tratam do descanso e repouso. A decisão ressaltou que a jornada não pode se sobrepor ao direito ao repouso, pois este essencial para a preservação da integridade física e mental do trabalhador. No caso em questão, restou demonstrado que o trabalhador suportou prejuízos decorrentes da imposição de atividades fora da jornada contratual, em momentos que deveriam ser destinados ao descanso e ao convívio familiar. O julgamento representa um marco na consolidação da desconexão como direito fundamental implícito, notadamente diante da ausência de previsão normativa específica na CLT.

4.2.2 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – Processo nº 1000707-50.2021.5.02.0028 – Instrumento de Transação Extrajudicial

Neste julgado, o TRT da 2ª Região homologou acordo coletivo que regulamenta o regime de teletrabalho, prevendo expressamente o direito à desconexão. A cláusula específica garante ao empregado o direito de não responder a demandas durante períodos de descanso, férias e intervalos, assegurando a proteção da saúde física e mental. O acordo, com força de título executivo extrajudicial, fundamenta-se nos arts. 6º e 7º, XXII e XXVI, da Constituição Federal, representando importante avanço na efetivação de direitos sociais frente à ausência de norma específica na CLT.

4.2.3 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – Processo nº 1003172-07.2013.5.02.0321 – Recurso Ordinário de Trabalho (ROT)

Analisando o Recurso Ordinário, a configuração do regime de sobreaviso no contexto do teletrabalho, reconhecendo que o uso de celular e outros dispositivos eletrônicos para acionamento do trabalhador fora da jornada caracteriza tempo à disposição do empregador. A Corte afirmou que, mesmo em atividades remotas, o acionamento constante por meios telemáticos viola o direito à desconexão e ao lazer, protegidos pelos arts. 6º da Constituição Federal e 66 da CLT. Fundamentando-se na

Súmula 428, II, do TST e na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, a decisão entendeu que o avanço tecnológico não pode legitimar a supressão do tempo de descanso. Foi reconhecido o direito ao pagamento de sobreaviso, rejeitando-se o recurso patronal.

4.2.4 Tribunal Superior do Trabalho – Processo nº 0001557-77.2017.5.09.0122 – Recurso de Revista (RR)

Compulsando o julgado, o Tribunal Superior do Trabalho analisou a configuração de sobreaviso em contexto de teletrabalho, reafirmando o entendimento de que a disponibilidade do empregado por meios tecnológicos fora do expediente caracteriza tempo à disposição do empregador. A relatora, Ministra Adriana Goulart de Sena Orsini, destacou que a utilização de dispositivos como celular e aplicativos de mensagens impõe ao trabalhador um estado permanente de prontidão, incompatível com o direito ao descanso. A decisão reafirmou que o direito à desconexão está intimamente ligado aos princípios da dignidade da pessoa humana e à proteção da saúde e do lazer, previstos no art. 6º da Constituição Federal e no art. 66 da CLT. Com fundamento na Súmula 428, II, do TST, a Corte entendeu que o regime de sobreaviso se aplica inclusive nas hipóteses em que não há presença física, bastando a submissão a controle remoto ou expectativa de contato. O acórdão reforça a aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e contribui para a consolidação do direito à desconexão como elemento essencial à regulação do teletrabalho no Brasil.

4.2.5 Tribunal Superior do Trabalho – Súmula nº 428

A Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho atualiza o conceito de sobreaviso, reconhecendo que, com o uso de instrumentos tecnológicos o trabalhador pode estar submetido ao controle do empregador mesmo fora das instalações da empresa. A jurisprudência pacificada estabelece que, havendo controle patronal e expectativa de resposta, configura-se sobreaviso. Essa interpretação é fundamental para aplicação do direito à desconexão nas relações contemporâneas de trabalho.

Dessa forma verifica-se que o Poder Judiciário tem se posicionado como agente de efetivação dos direitos fundamentais, as interpretações judiciais sinalizam para uma tendência de reconhecimento do direito à desconexão como garantia

fundamental implícita, derivada dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção à saúde e lazer do trabalhador, especialmente frente à dinâmica do teletrabalho e do trabalho remoto.

4.3 Propostas Legislativas para Regulamentação do Direito à Desconexão

As relações contemporâneas de trabalho, marcada pela intensificação do uso das tecnologias de comunicação, têm ampliado os desafios relacionados à delimitação da jornada de trabalho e à efetivação do direito ao descanso. Diante desse contexto, o Poder Legislativo tem atuado na elaboração de normas que objetivam assegurar os direitos sociais dos trabalhadores.

4.3.1 Projeto de Lei nº 4.579/2023

De autoria do Deputado Fábio Teruel (MDB), propõe a inclusão do direito à desconexão no texto da CLT, assegurando aos trabalhadores em regime de teletrabalho ou atividades à distância a prerrogativa de se desligarem das obrigações profissionais fora do horário contratual. A proposta visa preservar a saúde física e mental dos empregados, promovendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Atualmente, o projeto encontra-se apensado ao PL nº 4.931/2020, aguardando parecer do relator na Comissão de Trabalho, evidenciando o reconhecimento, por parte do legislador, da necessidade de regulamentação expressa sobre o tema.

4.3.2 Projeto de Lei nº 4.931/2020

De autoria do Deputado Pedro Paulo (PSD), propõe alterações substanciais na CLT para regulamentar de forma abrangente o regime de teletrabalho. Entre seus principais dispositivos, destacam-se: a formalização contratual das condições de prestação do serviço remoto; a definição de responsabilidades quanto à infraestrutura e aos equipamentos necessários; a realização de vistorias no local de trabalho; e a previsão do direito à desconexão digital. O projeto limita o uso de meios tecnológicos fora do expediente, com o intuito de proteger o trabalhador da sobrecarga e da invasão do tempo de descanso. Atualmente, encontra-se em tramitação na Comissão de Trabalho, apensado ao PL nº 2.251/2020.

4.3.3 Projeto de Lei nº 2.251/2020

De iniciativa do Deputado Cleber Verde (MDB), propõe alterações na CLT para estabelecer diretrizes específicas sobre o teletrabalho. A proposta impõe ao empregador o dever de fornecer toda a estrutura necessária à atividade remota, incluindo equipamentos adequados e condições ergonômicas. Além disso, prevê a responsabilidade objetiva do empregador por acidentes ocorridos durante o home office, equiparando-os aos eventos laborais ocorridos no ambiente físico da empresa. Determina-se, ainda, a obrigação de orientação formal aos empregados quanto à prevenção de doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura de termo de responsabilidade. O projeto está atualmente apensado ao PL nº 8.501/2017.

4.3.4 Projeto de Lei nº 8.501/2017

Apresentado pelo Deputado Marco Maia (PT/RS), propõe a revogação dos dispositivos relativos ao teletrabalho incluídos pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Fundamenta-se na crítica à ausência de garantias ao direito à desconexão e na transferência indevida de custos e riscos da atividade econômica ao trabalhador, como a aquisição de equipamentos e o fornecimento de internet. O projeto defende a necessidade de uma nova abordagem legislativa, mais protetiva e equilibrada, para regulamentar as condições do trabalho remoto. Encontra-se apensado ao PL nº 4.931/2020.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo central analisar os impactos da regulação jurídica do trabalho remoto e teletrabalho, com especial atenção ao controle da jornada de trabalho e à efetiva garantia do direito à desconexão, à luz das disposições introduzidas pelas Lei nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, que alterou a CLT, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Partiu-se da premissa de que a modernização dos contratos de trabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19 período em que o teletrabalho foi efetivamente implementado em larga escala no Brasil demanda uma reinterpretação crítica da legislação vigente, de modo a assegurar a proteção dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas contemporâneas.

No que tange aos objetivos delineados, constata-se que foram amplamente atingidos. A pesquisa debruçou-se sobre os dispositivos legais que regem o

teletrabalho, especialmente os artigos 75-A a 75-E da CLT, examinando, de forma sistemática, os limites e possibilidades do controle da jornada e a consolidação do direito à desconexão sob a perspectiva doutrinária e jurisprudencial. Ademais, foram abordados os desafios enfrentados pelos empregadores e trabalhadores na implementação do regime de teletrabalho, especialmente no tocante à hiperconectividade e à fragilidade dos mecanismos de fiscalização do tempo efetivamente trabalhado.

Os achados indicam que, embora a Reforma Trabalhista tenha introduzido avanços relevantes, ainda existem lacunas significativas no tocante à regulamentação do tempo de descanso e à delimitação precisa do direito à desconexão. A análise jurisprudencial, constata-se que o Poder Judiciário tem exercido um papel compensatório, reconhecendo esse direito como uma derivação dos direitos fundamentais à saúde, ao lazer, à intimidade e à dignidade da pessoa humana, em consonância com os artigos 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal.

O levantamento estatístico reforçou esse entendimento ao evidenciar a evolução do trabalho remoto no Brasil, com crescimento gradual até 2019 e um pico forçado em 2020 e 2021, quando, devido à pandemia da COVID-19, o home office tornou-se necessário diante da necessidade do isolamento social.

Embora os dados do IBGE não tenham sido coletados nesses dois anos, a retomada em 2022 e 2023 revelou uma redução no número de trabalhadores remotos. Ainda assim, observa-se que a modalidade foi amplamente aceita no país, especialmente em setores de natureza intelectual e tecnológica, permanecendo como uma alternativa viável e consolidada no cenário pós-pandêmico.

Dessa forma, constata-se que embora a legislação vigente contemple, em linhas gerais, o regime de teletrabalho, ela revela-se insuficiente para assegurar, de modo pleno, a efetividade do direito à desconexão. A ausência de normativas específicas sobre os limites da conectividade extraprofissional e a precariedade dos instrumentos de aferição da jornada dificultam a aplicação concreta dos princípios protetivos do Direito do Trabalho, revelando-se imprescindível a atualização normativa.

Analisando os Projetos de Lei nº 4.579/2023, nº 4.931/2020, nº 2.251/2020 e nº 8.501/2017, demonstra que, embora haja uma mobilização legislativa em torno do

direito à desconexão e da regulação do teletrabalho, as propostas ainda se encontram em tramitação e não possuem força normativa efetiva. Tais iniciativas, apesar de representarem avanços, mostram-se insuficientes diante da urgência de uma regulação. A lacuna legislativa persiste e exige uma resposta mais célere por parte do Parlamento, sob pena de perpetuar a insegurança jurídica e a violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Diante dos achados da pesquisa, sugere-se: (i) o aprofundamento de estudos interdisciplinares sobre os efeitos psicossociais do trabalho remoto e teletrabalho, com foco na saúde mental do trabalhador; (ii) o desenvolvimento de análises comparadas entre o ordenamento jurídico brasileiro e legislações estrangeiras que já positivaram o direito à desconexão; (iii) o incentivo à criação de políticas institucionais de gestão do tempo e uso de tecnologias, que respeitem o período de descanso e promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Conclui-se que a garantia do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho e do trabalho remoto constitui medida indispensável à promoção da dignidade da pessoa humana, à proteção da saúde física e mental do trabalhador e à efetivação de uma jornada equilibrada, compatível com o direito ao lazer, ao repouso e à convivência social. A concretização desse direito exige a atuação integrada do legislador, por meio de normatização clara e específica; do Poder Judiciário, enquanto intérprete e aplicador dos princípios constitucionais protetivos, e das empresas, responsáveis pela adoção de políticas institucionais que respeitem os limites da conectividade e promovam uma cultura organizacional orientada pelo bem-estar e pela justiça social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda. **Reformas trabalhistas e teletrabalho: necessidade de aperfeiçoamento da legislação**. São Paulo: Atlas, 2021.

ANDRADE, Carla. **Saúde do trabalhador remoto: proteção jurídica e prática no teletrabalho**. São Paulo: RT, 2020.

BARRETO JUNIOR, José. **Globalização e sociedade: o impacto das transformações tecnológicas nas relações sociais e econômicas**. São Paulo: Atlas, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Acesso em: 10.02.2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Medida Provisória nº 1108, de 202.** Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em: 01.09.2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação sobre a representação sindical e outras disposições. Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10.02.2025.

CANOTILHO, Joaquim Gomes. **Direitos fundamentais e sociais.** 5. ed. Coimbra: Almedina, 2015.

CARVALHO, Nathalia Jade Silva. **Você conhece a história do home office?** Disponível em: <https://gblogs.cisco.com/br/colaboracao/nsilvaca/covlatam-voce-conhece-a-historia-do-home-office/>. Acesso em: 16.03.2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: teoria e prática.** 14. ed. São Paulo: Forense, 2023.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura.** São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CASTRO, Walter Bernardes de. **A reforma trabalhista e seus impactos nas relações de trabalho.** 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2004.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direitos humanos e o constitucionalismo social.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

CROSSETTI, Maria da Graça. A construção do conhecimento científico: um enfoque metodológico. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 33, n. 2, p. 185–189, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ESTRADA, Marcos. **Teletrabalho e a legislação trabalhista brasileira.** São Paulo: Saraiva, 2017.

FERREIRA, Alice Monteiro de Barros. **Direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A Organização Internacional do Trabalho e a justiça social.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **História do direito do trabalho**. São Paulo: Jurídica, 2018.

GONZÁLEZ, S. **Produtividade no contexto da jornada de trabalho e saúde do trabalhador**. Porto Alegre: Atlas, 2012.

KELLIHER, C. Flexible working and productivity: a critical review. **International Journal of Human Resource Management**, v. 21, n. 1, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIMA, Patrícia. **Direito à desconexão no teletrabalho: um estudo da legislação internacional e brasileira**. São Paulo: LTr, 2020.

MAÑAS, Julio. **O teletrabalho no Brasil: aspectos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MUROFUSE, R. et al. **Tecnologia e saúde no trabalho: desafios e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório mundial sobre salários 2019**. Disponível em: <https://www.oit.org>. Acesso em: 16.03.2025.

RAMOS, Cássio. **Trabalho remoto e os impactos na gestão organizacional**. Salvador: Juspodivm, 2021.

RODRIGUES, José. **Metodologia científica: princípios e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, João. **A reforma trabalhista e o teletrabalho: avanços e desafios**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SILVA, Ricardo. **Teletrabalho e responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, R. **O teletrabalho e as novas formas de emprego: aspectos jurídicos e sociais**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SOUZA, L. **Saúde mental e jornada de trabalho no contexto brasileiro**. São Paulo: RT, 2020.

SOUZA, Roberto. **Teletrabalho: desafios jurídicos e sociais**. São Paulo: RT, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito à desconexão como manifestação da dignidade do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, v. 60, n. 1, p. 9-26, 2020.

STECKEL, Sérgio Pinto Martins. **Subordinação jurídica no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.