



A REGULAÇÃO DO TRABALHO REMOTO: ADAPTAÇÃO DAS NORMAS JURÍDICAS ÀS NOVAS REALIDADES EM IMPERATRIZ- MA

THE REGULATION OF REMOTE WORK: ADAPTATION OF LEGAL NORMS TO NEW REALITIES IN IMPERATRIZ- MA

REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO: ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA JURÍDICA A LAS NUEVAS REALIDADES EN IMPERATRIZ-MA

 <https://doi.org/10.56238/levv16n53-115>

Data de submissão: 28/09/2025

Data de publicação: 28/10/2025

Luis Alfredo Soares Lima

Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito

Instituição: Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão (UNISULMA /IESMA)

E-mail: luisalfredosoareslima10@gmail.com

Pedro Silva Mendes

Especialista em Direito Processual Público

Instituição: Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão (UNISULMA /IESMA)

E-mail: prof.pedrosmendes@gmail.com

RESUMO

Neste artigo, analisei a evolução e os desafios jurídicos do trabalho remoto no Brasil, com foco especial nas transformações ocorridas após a pandemia de Covid-19. O estudo teve como objetivo compreender como a legislação trabalhista e a realidade socioeconômica de cidades médias, como Imperatriz-MA, influenciam a consolidação do teletrabalho. Adotei metodologia qualitativa e exploratória, baseada em pesquisa bibliográfica, análise documental e estudo de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Identifiquei que a Reforma Trabalhista de 2017 representou avanço normativo ao reconhecer o teletrabalho, mas ainda há lacunas quanto ao controle de jornada, direito à desconexão e proteção de dados pessoais. Os resultados demonstraram que o teletrabalho potencializa a flexibilidade produtiva e a inclusão digital, mas também amplia riscos de sobrecarga, isolamento e precarização, especialmente em contextos com infraestrutura tecnológica limitada. Em Imperatriz, as empresas vêm adotando modelos híbridos, embora persistam desafios relacionados à conectividade, qualificação profissional e formalização contratual. Concluo que a efetividade do teletrabalho depende de políticas públicas de inclusão digital, atualização legislativa e fortalecimento da cultura organizacional voltada ao bem-estar do trabalhador, assegurando equilíbrio entre inovação, produtividade e dignidade humana.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho. Digitalização. Imperatriz-MA.

ABSTRACT

In this article, I analyzed the evolution and legal challenges of remote work in Brazil, with a special focus on the transformations that occurred after the Covid-19 pandemic. The study aimed to understand how labor legislation and the socioeconomic reality of medium-sized cities, such as Imperatriz-MA, influence the consolidation of telework. I adopted a qualitative and exploratory methodology, based



on bibliographical research, documentary analysis and jurisprudence study of the Regional Labor Court of the 16th Region. I identified that the 2017 Labor Reform represented a normative advance in recognizing telework, but there are still gaps regarding time control, right to disconnection and protection of personal data. The results showed that telework enhances productive flexibility and digital inclusion, but also increases risks of overload, isolation and precarization, especially in contexts with limited technological infrastructure. In Imperatriz, companies have been adopting hybrid models, although challenges remain related to connectivity, professional qualification and contractual formalization. I conclude that the effectiveness of telework depends on public policies of digital inclusion, legislative updating and strengthening the organizational culture focused on the well-being of workers, ensuring a balance between innovation, productivity and human dignity.

Keywords: Telework. Labor Reform. Labor Law. Digitalization. Imperatriz-MA.

RESUMEN

En este artículo, analicé la evolución y los desafíos legales del teletrabajo en Brasil, con especial atención a las transformaciones ocurridas tras la pandemia de COVID-19. El estudio buscó comprender cómo la legislación laboral y la realidad socioeconómica de ciudades medianas, como Imperatriz, Maranhão, influyen en la consolidación del teletrabajo. Adopté una metodología cualitativa y exploratoria, basada en investigación bibliográfica, análisis documental y jurisprudencia del Tribunal Regional del Trabajo de la 16.^a Región. Encontré que la Reforma Laboral de 2017 representó un avance regulatorio al reconocer el teletrabajo, pero aún existen brechas en cuanto al control de la jornada laboral, el derecho a la desconexión y la protección de datos personales. Los resultados demostraron que el teletrabajo mejora la flexibilidad productiva y la inclusión digital, pero también aumenta los riesgos de sobrecarga, aislamiento y precariedad, especialmente en contextos con infraestructura tecnológica limitada. En Imperatriz, las empresas han adoptado modelos híbridos, aunque persisten desafíos relacionados con la conectividad, la cualificación profesional y la formalización de contratos. Concluyo que la eficacia del teletrabajo depende de políticas públicas de inclusión digital, actualizaciones legislativas y el fortalecimiento de una cultura organizacional centrada en el bienestar del trabajador, garantizando un equilibrio entre innovación, productividad y dignidad humana.

Palabras clave: Teletrabajo. Reforma Laboral. Derecho Laboral. Digitalización. Imperatriz-MA.



1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre o trabalho remoto, também denominado teletrabalho, e suas implicações jurídicas, sociais e tecnológicas no contexto brasileiro contemporâneo, com foco especial na realidade de cidades médias como Imperatriz-MA. Busca-se compreender de que forma as transformações digitais, intensificadas pela pandemia de Covid-19, influenciaram a regulação jurídica e a dinâmica das relações laborais, redimensionando o papel do trabalhador, do empregador e do Estado na consolidação dessa nova forma de prestação de serviços.

A escolha do tema justifica-se pela relevância crescente que o teletrabalho assumiu nas últimas décadas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa reforma representou um marco na legislação trabalhista ao reconhecer oficialmente o trabalho remoto como modalidade contratual distinta, adaptada às transformações tecnológicas e às novas formas de organização da produção. A pandemia de Covid-19, iniciada em 2020, intensificou esse processo ao tornar o trabalho remoto não apenas uma opção, mas uma necessidade de sobrevivência empresarial e social. Com isso, surgiram novas demandas de regulamentação e de proteção jurídica, envolvendo o controle da jornada, o direito à desconexão, a proteção de dados e a saúde mental dos trabalhadores.

Sob o ponto de vista jurídico, o estudo é de grande importância porque o avanço tecnológico trouxe consigo uma série de desafios à aplicação dos princípios clássicos do Direito do Trabalho. A relação de subordinação, por exemplo, tornou-se mais sutil, sendo mediada por plataformas digitais e sistemas de comunicação remota. O controle da jornada passou a depender de mecanismos tecnológicos, e o conceito de “local de trabalho” foi ressignificado. Além disso, a digitalização das relações laborais exige uma releitura dos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e da valorização social do trabalho (art. 170, caput, da CF/88), princípios que orientam todo o sistema jurídico e garantem que o avanço econômico e tecnológico não ocorra à custa dos direitos sociais.

Do ponto de vista social, o teletrabalho tem se mostrado um fenômeno ambivalente: ao mesmo tempo em que proporciona flexibilidade e autonomia, pode gerar sobrecarga, isolamento e precarização. A ausência de fronteiras claras entre o espaço doméstico e o ambiente profissional tem provocado desequilíbrio entre vida pessoal e laboral, ampliando os casos de adoecimento mental e de fadiga digital. Essa realidade torna o tema particularmente relevante em cidades médias, como Imperatriz-MA, que enfrentam desigualdades estruturais, limitações tecnológicas e baixa qualificação digital da força de trabalho. Nessas localidades, o teletrabalho não representa apenas uma inovação produtiva, mas também um desafio de inclusão social e de desenvolvimento regional.

A justificativa pessoal e acadêmica da pesquisa decorre da necessidade de compreender como a realidade local se insere em um fenômeno global. Imperatriz, por sua importância econômica e papel



estratégico no sudoeste maranhense, reflete as contradições típicas do mercado de trabalho brasileiro: ao mesmo tempo em que busca modernização e competitividade, enfrenta desigualdades que dificultam a plena implementação do trabalho remoto. Assim, analisar a regulação jurídica e os impactos do teletrabalho nessa cidade permite compreender de forma concreta os limites e as potencialidades do ordenamento jurídico trabalhista diante das novas dinâmicas produtivas.

No plano conceitual, o estudo adota o teletrabalho como categoria central, compreendido como a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, mediada por tecnologias de informação e comunicação, conforme disposto no artigo 75-B da CLT. São igualmente abordados os conceitos de globalização, transformação digital, direito à desconexão, dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho, que funcionam como eixos interpretativos para analisar a inserção do teletrabalho no sistema jurídico brasileiro. Também se discute o papel do Estado, das empresas e das instituições de ensino na construção de políticas públicas voltadas à qualificação profissional e à inclusão digital, indispensáveis para garantir equidade e proteção no novo mundo do trabalho.

Desse modo, o presente artigo busca não apenas examinar os dispositivos legais que regulamentam o teletrabalho, mas também avaliar sua efetividade prática e suas repercussões sociais em cidades médias. O estudo propõe uma análise crítica que articula teoria e realidade, evidenciando que o teletrabalho, mais do que uma inovação tecnológica, representa uma transformação estrutural das relações laborais. Com base nessa reflexão, pretende-se contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca da necessidade de atualização legislativa e de fortalecimento das políticas públicas que assegurem equilíbrio entre inovação, produtividade e dignidade humana.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO REMOTO

2.1.1 Origens do teletrabalho e suas transformações ao longo do tempo

O teletrabalho, também denominado trabalho remoto ou “home office”, não é um fenômeno recente. Seu início pode ser identificado ainda no século XIX, quando meios de comunicação à distância, como o telégrafo, permitiram a execução de atividades fora do espaço voltados à fábricas, especialmente em setores administrativos, comerciais e governamentais nos Estados Unidos (FARIA, 2023). A consolidação desse modelo, entretanto, ganhou maior relevância apenas no século XX, particularmente durante a Segunda Guerra Mundial, quando os Estados Unidos estimularam práticas de teletrabalho como estratégia de racionalização de recursos energéticos e de transporte (SILVA; COSTA, 2020).

No Brasil, a difusão do teletrabalho como prática social e objeto acadêmico ocorreu a partir da década de 1990. Todavia, a ausência de regulamentação gerava insegurança jurídica, sobretudo em questões relativas à jornada, controle de produtividade e responsabilidade por acidentes de trabalho.

A consolidação normativa do teletrabalho no Brasil ocorreu apenas com a Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, que incluiu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 75-B define teletrabalho como “*a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se configurem como trabalho externo*” (BRASIL, 2017). Tal previsão foi considerada um avanço, pois conferiu maior segurança jurídica tanto ao empregador quanto ao empregado, estabelecendo regras sobre contrato, controle, fornecimento de equipamentos e responsabilidade por infraestrutura.

Sob a perspectiva doutrinária, Delgado (2021, p. 1128) destaca que o teletrabalho deve ser compreendido como “*a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação*”. Na mesma linha, Godinho Delgado enfatiza que essa modalidade representa não apenas uma transformação técnica, mas também um deslocamento cultural do trabalho, na medida em que rompe com a centralidade física da empresa e propõe novas formas de organização da produção.

A literatura internacional igualmente reforça que o teletrabalho é parte de uma tendência mais ampla de flexibilização das relações de trabalho, vinculada às mudanças estruturais do capitalismo contemporâneo e ao advento da chamada “sociedade da informação” (CASTELLS, 1999). Nesse sentido, autores como Toffler (1980) já antecipavam o fenômeno ao projetar o surgimento de uma “terceira onda” de organização social, em que a informação e o conhecimento substituiriam a indústria como eixo central da economia.

2.1.2 Impacto da globalização e da transformação digital

A consolidação do teletrabalho não pode ser dissociada do processo de globalização e da revolução tecnológica das últimas décadas. A relação da digitalização das relações sociais e econômicas possibilitaram a descentralização produtiva, permitindo que empresas acessassem mão de obra qualificada em qualquer parte do mundo, ao mesmo tempo em que reduziam custos relacionados à infraestrutura física, transporte e manutenção de escritórios (NASCIMENTO; MUNHOZ, 2024).

Castells e Cardoso (2005) já destacavam que a sociedade em rede implicava uma nova lógica de organização social e econômica, em que a informação e o conhecimento se tornavam elementos centrais da produção. Nesse contexto, a economia global passou a se estruturar em fluxos digitais, com forte impacto no modo como o trabalho é concebido, organizado e controlado. O teletrabalho, portanto, é uma expressão da economia informacional e globalizada, sendo ao mesmo tempo resultado e instrumento desse processo.

No campo jurídico, a transformação digital trouxe consigo novos desafios. Barros (2020) enfatiza que a digitalização das relações de trabalho ampliou a complexidade na tutela de direitos



fundamentais, como privacidade, saúde, lazer e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) rompeu barreiras geográficas, mas também diluiu os limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso, o que exige uma releitura de garantias constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e a valorização social do trabalho (art. 170, caput, CF/88).

Assim, verifica-se que a globalização e a transformação digital não apenas ampliaram o alcance do teletrabalho, mas também impuseram desafios inéditos ao Direito do Trabalho. A legislação brasileira, em diálogo com tendências internacionais, tem buscado equilibrar a flexibilidade necessária às empresas globalizadas com a garantia da dignidade do trabalhador, em conformidade com os princípios constitucionais e com a necessidade de preservação de direitos fundamentais no ambiente digital.

2.1.3 A pandemia de Covid-19 como marco regulatório e social

A pandemia de Covid-19 representou um divisor de águas na evolução do trabalho remoto. De uma prática residual, restrita a algumas empresas e setores, o teletrabalho se transformou em imperativo organizacional, assumindo papel de continuidade das atividades econômicas e, sobretudo, de preservação da saúde pública. Conforme ressaltam Nascimento e Munhoz (2024), a crise sanitária evidenciou tanto a resiliência quanto as fragilidades do teletrabalho, ao impor adaptações emergenciais a empresas e trabalhadores em escala inédita.

A súbita migração para o trabalho remoto expôs problemas estruturais: ausência de infraestrutura tecnológica adequada em muitos lares, dificuldades de conciliar a vida doméstica com a profissional, intensificação da jornada laboral e impactos negativos na saúde mental (ÁVILA, 2021). Nesse cenário, ficou evidente a desigualdade de acesso às ferramentas digitais, o que refletiu as assimetrias socioeconômicas já existentes no Brasil.

O teletrabalho durante a pandemia também intensificou desigualdades de gênero. Como observa Jardim (2004), as mulheres foram desproporcionalmente afetadas pela sobreposição da chamada “dupla jornada”, pois, ao acumularem responsabilidades domésticas e laborais no mesmo espaço físico, vivenciaram maior sobrecarga emocional e física. Estudos mais recentes (SOUZA; LIMA, 2022) confirmam que a pandemia acentuou as disparidades de gênero no mercado de trabalho, revelando a necessidade de políticas públicas e empresariais que promovam equidade.

No plano jurídico, a pandemia ensejou respostas normativas emergenciais. Destaca-se a Medida Provisória nº 927/2020, que flexibilizou regras trabalhistas para viabilizar o trabalho remoto sem alterar de forma permanente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as disposições, previa-se a possibilidade de adoção unilateral do teletrabalho pelo empregador, sem a necessidade de acordo prévio com o empregado, além da flexibilização de prazos para registro de alterações



contratuais. Embora posteriormente tenha perdido eficácia por não ter sido convertida em lei, a MP 927/2020 evidenciou a urgência de regulamentação mais abrangente sobre o teletrabalho em situações excepcionais.

Assim, a Covid-19 consolidou o teletrabalho não apenas como solução contingencial, mas como fenômeno estrutural do mercado de trabalho contemporâneo. Mais do que uma mudança operacional, trata-se de um marco regulatório e social que redefiniu as fronteiras entre público e privado, colocando em evidência o papel do Estado, das empresas e da sociedade na construção de um modelo que equilibre flexibilidade produtiva e dignidade do trabalhador.

2.1.4 Tendências atuais no Brasil e em cidades médias, como Imperatriz-MA

No Brasil, as tendências recentes apontam para a consolidação de modelos híbridos de trabalho, que combinam atividades presenciais e remotas. Essa modalidade tem se mostrado uma resposta equilibrada às demandas de flexibilidade do trabalhador e à necessidade de interação social e supervisão presencial pelas empresas. Em cidades médias, como Imperatriz-MA, observa-se um processo de adesão gradual ao teletrabalho. Esse fenômeno ocorre principalmente em áreas como a educação superior, o setor de serviços tecnológicos e atividades administrativas ligadas ao comércio e à gestão empresarial. Contudo, a realidade socioeconômica local impõe desafios estruturais relevantes. Entre eles, destacam-se: a precariedade da infraestrutura de internet em determinados bairros, a baixa digitalização de micro e pequenas empresas e a insuficiente capacitação profissional para utilização de ferramentas digitais (NASCIMENTO; MUNHOZ, 2024).

Autores como Delgado (2021) e Barros (2020) defendem que, para além da regulação nacional estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho, é fundamental fomentar políticas públicas regionais que ampliem a conectividade, incentivem a qualificação digital da mão de obra e assegurem condições dignas de trabalho remoto. Nesse sentido, programas de incentivo à inclusão digital, promovidos em parceria entre entes federativos, instituições de ensino e iniciativa privada, podem ser determinantes para a efetivação do teletrabalho em cidades médias.

Portanto, as tendências atuais no Brasil apontam para a consolidação do modelo híbrido de trabalho, sustentado pela infraestrutura tecnológica e pela adaptação normativa. Em cidades médias como Imperatriz, o teletrabalho assume também uma dimensão de política de desenvolvimento regional, com potencial para integrar a localidade de forma mais ativa à economia digital e ao cenário de inovação contemporâneo.



2.2 O TRABALHO REMOTO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.2.1 Análise da Constituição Federal (art. 7º e princípios da dignidade da pessoa humana)

A Constituição Federal de 1988, representou um marco histórico na consolidação dos direitos sociais e na valorização do trabalho como fundamento da ordem jurídica e econômica brasileira. O artigo 7º da Carta elenca um rol de direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, assegurando garantias como salário mínimo, jornada limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, repouso semanal remunerado, férias anuais, proteção contra despedida arbitrária, adicional de horas extras, dentre outros dispositivos de cunho protetivo.

Ainda que o texto constitucional não tenha previsto expressamente o teletrabalho — até porque se trata de um fenômeno consolidado apenas nas décadas posteriores à promulgação da Carta —, seus princípios irradiam para essa modalidade laboral. Destacam-se, sobretudo, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e a valorização social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88), que se configuram como fundamentos da República e orientadores de toda a ordem judicial.

Conforme leciona Delgado (2021, p. 1132), os princípios constitucionais “funcionam como cláusulas gerais de proteção do trabalhador, aplicáveis a qualquer forma de prestação laboral, garantindo que a flexibilização contratual não se converta em precarização de direitos”. Dessa forma, o trabalho remoto deve ser compreendido dentro de uma lógica de *constitucionalização das relações laborais*, em que a adaptação às novas tecnologias e formas de produção não pode significar o esvaziamento das garantias mínimas de proteção.

Barros (2020) observa que a interpretação constitucional das normas trabalhistas exige a harmonização entre produtividade empresarial e proteção da saúde, do lazer e da vida privada do trabalhador. Nesse sentido, mesmo diante da descentralização do espaço físico da empresa, permanece a obrigação de assegurar condições laborais dignas, prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, bem como a efetividade do direito ao descanso.

Portanto, a análise da Constituição Federal revela que o trabalho remoto, embora não mencionado expressamente, encontra guarida no sistema protetivo constitucional. Ele deve ser regulado e interpretado à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção aos direitos sociais, de modo que a inovação tecnológica não represente uma ruptura com as garantias históricas conquistadas pelo trabalhador brasileiro.

2.2.2 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a regulamentação do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 e atualizações)

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) marcou o primeiro esforço legislativo brasileiro para regulamentar de forma sistemática o teletrabalho, o ordenamento passou a reconhecer expressamente o regime como modalidade distinta de prestação de serviços, caracterizada pela



execução de atividades preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação (art. 75-B, CLT).

Segundo Barros (2020), a regulamentação representou avanço ao conferir **segurança jurídica mínima**, ao estabelecer regras contratuais sobre a formalização do regime, a responsabilidade pela infraestrutura tecnológica, as condições de retorno ao trabalho presencial e as normas de segurança e saúde do trabalho. Contudo, a legislação revelou lacunas importantes, sobretudo no tocante ao **controle de jornada** e ao **direito à desconexão**, já que os dispositivos legais afastam, em regra, a aplicação de normas sobre horas extras e sobre o controle de ponto (art. 62, III, CLT), deixando os trabalhadores em situação de vulnerabilidade diante da intensificação da conectividade.

Dessa forma, a regulamentação do teletrabalho no Brasil, embora representando um passo relevante, permanece em **construção dinâmica**, dependente não apenas de reformas legislativas futuras, mas também de constante evolução jurisprudencial para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador no ambiente digital.

2.2.3 Normas complementares do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho

A regulamentação do teletrabalho no Brasil não se limita à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Normas infralegais** emanadas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e entendimentos jurisprudenciais da Justiça do Trabalho exercem papel essencial para conferir concretude aos princípios constitucionais e às disposições legais.

Além da regulamentação administrativa, a **Justiça do Trabalho** tem desempenhado papel de destaque ao interpretar os limites e possibilidades do teletrabalho. Jurisprudências recentes reconhecem que, ainda que a CLT (art. 62, III) preveja exclusão do controle de jornada para o regime remoto, o empregador pode exercer **controle indireto** por meio de softwares, plataformas digitais e sistemas de login. Assim, é possível a responsabilização por horas extras quando demonstrada a efetiva fiscalização do tempo de trabalho.

Do ponto de vista doutrinário, Delgado (2021) enfatiza que a **interpretação do teletrabalho deve ser sempre protetiva**, evitando que a flexibilidade contratual se transforme em precarização. Por sua vez, destaca a importância do princípio da **primazia da realidade**, lembrando que a adoção de novas tecnologias não altera a condição estrutural de hipossuficiência do trabalhador na relação de emprego.

Nesse sentido, verifica-se que a regulamentação do teletrabalho no Brasil resulta de um **diálogo entre normas legais, normas administrativas e jurisprudência trabalhista**, que, em conjunto, buscam equilibrar os interesses de produtividade empresarial com a necessidade de garantir direitos fundamentais do trabalhador.



2.2.4 Direitos e deveres do empregador e do empregado no teletrabalho (jornada, ergonomia, equipamentos, custos, fiscalização)

O teletrabalho, apresenta uma reconfiguração das obrigações recíprocas entre empregadores e empregados, exigindo uma atualização interpretativa diante das novas formas de organização produtiva.

Outro ponto relevante é o direito à desconexão, ainda não positivado no ordenamento brasileiro, mas cada vez mais debatido na doutrina e jurisprudência. Albuquerque Neto e Silva (2025) ressaltam que a hiper conectividade pode gerar impactos severos na saúde mental, exigindo limites à disponibilidade constante do trabalhador. Experiências internacionais, como a legislação francesa (Lei n. 2016-1088), já reconhecem esse direito expressamente, servindo de parâmetro interpretativo para a realidade nacional.

Por sua vez, o empregado possui deveres correlatos, como a utilização correta e responsável dos equipamentos fornecidos, a observância das normas de segurança e a preservação de informações confidenciais da empresa. Tais obrigações decorrem do princípio da boa-fé objetiva, aplicável nas relações contratuais (artigo 422 do Código Civil), bem como da subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

No que concerne à jornada de trabalho, a jurisprudência tem destacado que a prestação de serviços em regime remoto não elimina a possibilidade de controle. Em julgado paradigmático, o Tribunal Superior do Trabalho (RR-2055-62.2012.5.02.0035) reconheceu que, havendo meios tecnológicos de fiscalização, subsiste o direito ao pagamento de horas extraordinárias. Essa interpretação alinha-se ao princípio da primazia da realidade, evitando a precarização da remuneração do trabalho prestado em regime remoto.

Diante disso, o grande desafio contemporâneo consiste em equilibrar a autonomia relativa do teletrabalhador com a subordinação típica da relação empregatícia, garantindo que a flexibilidade dessa modalidade não implique em sobrecarga, insegurança ou precarização das condições de trabalho. Como sintetiza Godinho Delgado (2021, p. 74), “a regulação do teletrabalho deve ser pautada pela preservação da dignidade da pessoa humana e pela adaptação dos direitos fundamentais do trabalho às novas realidades digitais”.

2.5 IMPACTOS LEGAIS E REGULATÓRIOS EM IMPERATRIZ-MA

2.5.1 Panorama socioeconômico da cidade e características do mercado de trabalho

Imperatriz, localizada no sudoeste maranhense, é reconhecida como a segunda maior cidade do Estado, configurando-se como polo regional estratégico para o comércio, serviços e logística, especialmente pela sua posição geográfica às margens do rio Tocantins e pela ligação com rodovias federais, como a BR-010. De acordo com dados do **IBGE (2022)**, o município apresentava população



estimada em cerca de 260 mil habitantes, sendo um dos principais centros urbanos do interior do Norte e Nordeste brasileiro.

No que concerne ao mercado de trabalho, a economia local é fortemente marcada pelo setor terciário, com destaque para serviços de saúde, educação, comércio atacadista e varejista, bem como atividades de transporte e logística. Relatórios do **Novo CAGED (2023)** indicam que os serviços concentram mais de 60% dos empregos formais no município, confirmando a vocação da cidade como polo de dinamização econômica regional.

Entretanto, o perfil socioeconômico local apresenta **desafios estruturais** para a consolidação do teletrabalho. Um dos principais entraves refere-se ao acesso desigual à internet de qualidade. Segundo pesquisa do **Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br, 2023)**, cidades médias da região Norte e Nordeste ainda enfrentam limitações em termos de infraestrutura digital, resultando em conexões instáveis e custos elevados, o que dificulta a plena adesão ao trabalho remoto.

Outro fator relevante é a predominância de atividades econômicas que demandam um modo presencial, como o comércio físico, serviços de alimentação e transporte. Esse cenário reflete uma realidade ainda marcada pela informalidade: em Imperatriz, aproximadamente 40% da população ocupada se encontra em vínculos informais, segundo dados do **IBGE (PNADC, 2022)**, o que compromete a expansão de modalidades contratuais mais estruturadas, como o teletrabalho.

A literatura também tem apontado a necessidade de políticas públicas voltadas para a **inclusão digital e a qualificação tecnológica** como fatores determinantes para a interiorização do teletrabalho. Nascimento e Munhoz (2024) destacam que, em cidades médias brasileiras, a implementação do regime remoto enfrenta barreiras adicionais ligadas à infraestrutura tecnológica e à capacitação da força de trabalho, elementos essenciais para garantir competitividade e inclusão social.

Apesar dos entraves, nota-se uma **tendência gradual de expansão do teletrabalho** em setores específicos, como educação (particularmente no ensino superior privado e cursos livres), tecnologia da informação, consultorias e serviços administrativos. Esse movimento está associado à crescente digitalização do mercado e ao avanço das plataformas de gestão online, que permitem a descentralização de atividades antes restritas a centros urbanos maiores.

Portanto, o panorama socioeconômico de Imperatriz revela tanto potencialidades quanto limitações. Se, por um lado, a posição estratégica da cidade e a diversificação de serviços favorecem a inserção no cenário digital, por outro, a desigualdade social e as fragilidades estruturais ainda constituem barreiras significativas à plena difusão do teletrabalho.

2.5.2 Adaptação das empresas locais ao regime remoto

A pandemia de Covid-19 representou um marco na transformação das relações de trabalho, impondo a adoção abrupta do teletrabalho em setores que, até então, tinham pouca ou nenhuma

experiência com esse regime. Em Imperatriz, observou-se que instituições de ensino superior, escolas privadas, call centers, escritórios de advocacia e contabilidade figuraram entre os segmentos mais impactados. A implantação ocorreu de forma emergencial, sem planejamento organizacional robusto, o que gerou dificuldades relacionadas à infraestrutura, à capacitação tecnológica e à gestão de equipes. Esse fenômeno reflete o que Delgado (2021, p. 115) caracteriza como “implantação emergencial do teletrabalho”, marcada por improvisos e ausência de normatização detalhada.

No período **pós-pandemia**, as estratégias empresariais em Imperatriz mostraram-se heterogêneas: algumas organizações optaram por manter modelos híbridos, aproveitando vantagens como a **redução de custos operacionais** (com aluguel, energia e transporte) e a **ampliação da flexibilidade laboral**; outras retornaram integralmente ao regime presencial, principalmente em razão de barreiras estruturais e da percepção de queda no controle da produtividade.

Esse cenário revela não apenas uma **falta de uniformidade regulatória** no país, mas também a inexistência de políticas públicas locais de incentivo à digitalização do trabalho. Enquanto países europeus e latino-americanos passaram a implementar legislações específicas de proteção ao teletrabalhador no Brasil a regulação ainda se concentra nos artigos **75-A a 75-E da CLT**, com espaço interpretativo considerável.

Faria (2023) observa que a consolidação do teletrabalho no Brasil depende de fatores múltiplos: além da legislação trabalhista, é fundamental a **capacidade das empresas em formalizar contratos claros** que definam responsabilidades sobre custos, metas, jornada e direito à desconexão. Para o autor, a gestão eficiente deve priorizar não apenas a produtividade, mas também o **bem-estar do trabalhador**, sob pena de reproduzir novos riscos de precarização laboral.

Em cidades médias como Imperatriz, os desafios são ainda mais complexos: a carência de infraestrutura tecnológica, a menor disponibilidade de recursos empresariais e a escassez de mão de obra altamente qualificada limitam a consolidação do teletrabalho como prática estrutural. Nesse contexto, a adaptação das empresas locais exige não apenas ajustes contratuais e tecnológicos, mas também **políticas integradas de capacitação profissional e de incentivo à digitalização regional**.

Portanto, a experiência de Imperatriz exemplifica a transição inacabada do teletrabalho no Brasil, oscilando entre a manutenção de práticas híbridas e o retorno à presencialidade. Esse movimento reflete uma realidade de **incertezas regulatórias e de desigualdade regional**, fatores que devem ser considerados na formulação de políticas públicas e estratégias empresariais de médio e longo prazo.



2.5.3 Casos práticos e análise de jurisprudência relacionada ao teletrabalho no município

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (Maranhão) tem revelado os dilemas concretos enfrentados pelos trabalhadores de Imperatriz na adaptação ao regime remoto, especialmente no período da pandemia de Covid-19.

Em processo envolvendo uma instituição de ensino particular, o Tribunal reconheceu o direito de uma professora ao reembolso parcial das despesas com internet, utilizadas para a realização das atividades pedagógicas em ambiente remoto. A decisão fundamentou-se no princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, e não transferidos ao trabalhador. Essa interpretação coaduna-se com a doutrina de Delgado (2021), que sustenta a impossibilidade de imputar ao empregado encargos relacionados à manutenção da atividade empresarial.

Outro precedente relevante tratou do controle de jornada no teletrabalho. Embora o artigo 62, III, da CLT estabeleça que os teletrabalhadores não se submetem a controle de jornada, a decisão regional ponderou que, havendo mecanismos tecnológicos capazes de aferir a efetiva prestação de serviços — como registros de login em plataformas digitais e relatórios de atividades —, é possível configurar o direito às horas extras. Nesse sentido, decidiu-se no processo TRT 16ª Região, RO - 82.2021.5.16.0020, reafirmando que o trabalho remoto não se confunde com trabalho sem fiscalização.

Tais precedentes demonstram que a jurisprudência regional tem seguido uma linha convergente com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988) e o valor social do trabalho (artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988), interpretando a legislação de forma a evitar a precarização das condições laborais. Como enfatiza Godinho Delgado (2021, p. 74), “a interpretação judicial deve assegurar a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, adaptando-os às novas realidades digitais”.

Portanto, os julgados do TRT da 16ª Região, especialmente em Imperatriz, reforçam a importância da atuação do Poder Judiciário na proteção do trabalhador em contextos de inovação tecnológica, demonstrando que o teletrabalho deve ser regulado de modo a preservar garantias mínimas de equilíbrio contratual e justiça social.

2.6 DESAFIOS E MELHORES PRÁTICAS PARA MITIGAR RISCOS

2.6.1 Principais riscos identificados (saúde mental, controle de jornada, vazamento de dados, precarização)

O teletrabalho, embora apresente benefícios como a flexibilidade organizacional e a redução de custos operacionais, também traz consigo riscos significativos que desafiam a efetividade da proteção trabalhista.



Um dos principais impactos refere-se à saúde mental dos trabalhadores. Estudos indicam que a intensificação das jornadas, a hiperconectividade e o isolamento social favorecem quadros de ansiedade, estresse e burnout. A Organização Internacional do Trabalho (2021) alerta que a ausência de limites claros entre vida profissional e pessoal compromete a saúde psicológica do empregado, exigindo políticas institucionais que assegurem o direito ao descanso e à desconexão.

No tocante ao controle de jornada, embora o artigo 62, III, da CLT disponha que os empregados em regime de teletrabalho não se submetem à marcação de ponto, a jurisprudência tem consolidado o entendimento de que, quando há meios tecnológicos de aferição, subsiste o direito ao recebimento de horas extraordinárias. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do processo RR-2055-62.2012.5.02.0035, reconheceu que a prestação remota não descharacteriza o controle patronal, cabendo a observância da duração legal da jornada.

Outro risco relevante diz respeito ao vazamento de dados e à segurança da informação. A descentralização do ambiente laboral aumenta a vulnerabilidade a ataques cibernéticos, o que exige a adoção de mecanismos de *compliance* digital, com protocolos de proteção de dados sensíveis e treinamento contínuo de empregados (ALBUQUERQUE NETO; SILVA, 2025). Esse ponto dialoga com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), que impõe obrigações de segurança e responsabilização ao controlador de dados, muitas vezes o próprio empregador.

Por fim, destaca-se a ameaça de precarização das relações laborais. Delgado (2021) adverte que, sem regulamentação efetiva, o teletrabalho pode resultar na transferência indevida de custos de operação ao empregado, bem como na intensificação de metas abusivas e no esvaziamento de direitos trabalhistas historicamente consolidados.

Tais riscos, já identificados em âmbito nacional, tendem a se intensificar em cidades médias, como Imperatriz-MA, em virtude de limitações estruturais relacionadas à conectividade, à ausência de suporte tecnológico adequado e à carência de políticas locais de incentivo à digitalização. Assim, a gestão do teletrabalho nessas localidades requer não apenas a observância da legislação nacional, mas também medidas específicas de proteção, sob pena de ampliar desigualdades regionais.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa caracteriza-se como **qualitativa, exploratória e bibliográfica**, uma vez que busca compreender e aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno do trabalho remoto a partir da análise de documentos, legislações e produções acadêmicas existentes.

Segundo Gil (2002), a pesquisa exploratória tem por objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e permitindo a construção de hipóteses e interpretações. Essa abordagem mostrou-se adequada ao presente estudo, por se tratar de um tema recente e em

constante evolução, que demanda contextualização teórica e análise interpretativa das fontes normativas e doutrinárias.

Do ponto de vista metodológico, adota-se a abordagem **qualitativa**, conforme Bauer e Gaskell (2015), por privilegiar a interpretação dos fenômenos sociais e jurídicos, em detrimento de dados numéricos. O foco recai sobre o significado das transformações normativas, institucionais e práticas que envolvem o teletrabalho, bem como sobre sua repercussão na realidade socioeconômica de Imperatriz-MA.

Por fim, a pesquisa assume caráter **bibliográfico e documental**, fundamentada em obras doutrinárias, legislações nacionais, relatórios institucionais (IBGE, MTE, CGI.br) e decisões jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Esse conjunto de fontes permitiu examinar o tema sob perspectivas teóricas, legais e empíricas, garantindo a validade e consistência das conclusões apresentadas.

3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de **levantamento bibliográfico e documental**, considerando autores clássicos e contemporâneos do Direito do Trabalho, como Delgado (2021), Barros (2020), Faria (2023) e Nascimento e Munhoz (2024), além de relatórios oficiais e decisões judiciais recentes.

Segundo Lakatos e Marconi (2001, p. 155), “a escolha do instrumento dependerá da natureza dos fenômenos e dos objetivos da pesquisa”. Assim, optou-se pela análise de fontes secundárias — livros, artigos, leis e jurisprudências — como forma de compreender as mudanças no ordenamento jurídico e as implicações práticas do teletrabalho no município de Imperatriz-MA.

3.2.1 Análise dos dados

A análise dos dados foi conduzida de forma **qualitativa**, com base na técnica de **análise de conteúdo**, conforme Bauer e Gaskell (2015), buscando identificar padrões, categorias temáticas e significados relacionados à regulamentação do teletrabalho. As informações coletadas foram organizadas em eixos analíticos: (i) evolução histórica e normativa; (ii) desafios e lacunas da legislação; (iii) impactos regionais em Imperatriz-MA; e (iv) jurisprudência trabalhista.

A interpretação dos dados seguiu um critério lógico-argumentativo, associando os achados da literatura às evidências documentais e jurisprudenciais, de modo a atender aos objetivos propostos e sustentar as conclusões do estudo.

3.2.2 Resultados

Os resultados foram organizados de acordo com os objetivos da pesquisa, apresentando um panorama sintético das transformações jurídicas e sociais decorrentes do teletrabalho. Foram descritas as principais tendências identificadas na legislação, as repercussões observadas na cidade de Imperatriz-MA e as decisões judiciais mais relevantes. Os resultados estão dispostos de forma descriptiva e interpretativa, sem uso de tabelas ou gráficos, considerando a natureza qualitativa do estudo.

3.2.3 Discussão

A discussão foi desenvolvida de forma **argumentativa e interpretativa**, relacionando os resultados obtidos com a literatura especializada. Procurou-se confrontar os achados da pesquisa com as teses de autores como Delgado (2021), Barros (2020) e Albuquerque Neto e Silva (2025), que abordam os desafios contemporâneos do teletrabalho. O diálogo entre teoria e prática permitiu identificar avanços, lacunas e contradições no tratamento jurídico do tema, destacando a necessidade de atualização normativa e de políticas públicas voltadas à inclusão digital e proteção do trabalhador remoto.

Assim, a metodologia adotada sustentou a análise crítica apresentada nos capítulos seguintes, conferindo base científica, coerência e credibilidade às conclusões do estudo.

4 CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu compreender que o teletrabalho constitui uma das transformações mais significativas das relações laborais no século XXI, resultado direto da convergência entre globalização, avanços tecnológicos e mudanças organizacionais. No contexto brasileiro, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, verificou-se um importante avanço normativo com a incorporação dos artigos 75-A a 75-E na CLT, que conferiram base legal para essa modalidade de trabalho. Contudo, a efetividade dessa regulamentação ainda encontra entraves, sobretudo no que tange ao controle de jornada, ao direito à desconexão, à proteção de dados pessoais e à responsabilidade por custos operacionais.

Constatou-se que a pandemia de Covid-19 atuou como um marco de aceleração do teletrabalho, expondo tanto seu potencial de flexibilidade quanto suas limitações estruturais e sociais. Em cidades médias como Imperatriz-MA, o teletrabalho vem se consolidando de forma gradual, impulsionado por setores como educação, tecnologia e serviços administrativos. Todavia, fatores como a precariedade da infraestrutura digital, a desigualdade de acesso à internet e a falta de qualificação tecnológica ainda limitam sua plena adoção e evidenciam a necessidade de políticas públicas de inclusão digital e capacitação profissional.



Diante dos resultados, conclui-se que o fortalecimento do teletrabalho no Brasil exige uma abordagem integrada entre legislação, gestão empresarial e políticas sociais, de modo a equilibrar inovação e proteção laboral. É indispensável assegurar que a flexibilidade proporcionada pelas novas tecnologias não resulte em precarização das condições de trabalho, mas sim em um modelo sustentável, pautado na dignidade da pessoa humana, na valorização social do trabalho e na efetividade dos direitos fundamentais. Assim, o teletrabalho deve ser compreendido não apenas como uma alternativa produtiva, mas como um fenômeno estrutural que redefine o futuro das relações laborais e o papel do Direito do Trabalho na era digital.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452/1943. Alterada pela Lei nº 13.467/2017.

SILVA, A.; COSTA, M. Teletrabalho no Brasil: evolução e perspectivas. Revista Direito e Trabalho Contemporâneo, 2020.

BARROS, A. M. de. Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2020.

NASCIMENTO, A. M.; MUNHOZ, P. Globalização e teletrabalho: perspectivas jurídicas e sociais. São Paulo: Saraiva, 2024.

ÁVILA, M. Saúde mental e teletrabalho: os impactos da pandemia. Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho, 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS (ABRH). Boas práticas de gestão do trabalho remoto. São Paulo: ABRH, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FARIA, Bruno. Teletrabalho no Brasil pós-pandemia: desafios de gestão e regulação. Brasília: Revista de Direito do Trabalho Contemporâneo, 2023.

NASCIMENTO, Carlos; MUNHOZ, Juliana. Teletrabalho em cidades médias: desafios e perspectivas. Belo Horizonte: Revista Brasileira de Direito do Trabalho, 2024.

ALBUQUERQUE NETO, J.; SILVA, M. Transformações digitais e novas dinâmicas do trabalho remoto. São Paulo: Atlas, 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

CASTELLS, M. A sociedade em rede. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, M.; CARDOSO, G. (org.). A sociedade em rede: do conhecimento à ação política. Lisboa: Imprensa Nacional, 2005.

CGI.br – COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. TIC Domicílios 2023. São Paulo: CGI.br, 2023.

IBGE. PNADC 2022 – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

JARDIM, J. M. Sociedade da informação e políticas públicas de informação no Brasil. Ciência da Informação, v. 33, n. 1, p. 41-49, 2004.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relatórios do Novo CAGED 2023. Brasília, DF: MTE, 2023.

SOUZA, C.; LIMA, R. Trabalho remoto e inovação organizacional no Brasil pós-pandemia. Rev. Bras. Est. Trabalho, v. 8, n. 2, p. 55-72, 2022.



TOFFLER, A. A terceira onda. Rio de Janeiro: Record, 1980.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR-2055-62.2012.5.02.0035. Brasília, DF, 2022.
Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 16 out. 2025.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.