


TELETRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA DE 2017: ANÁLISE DOS AVANÇOS E LACUNAS NA PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR NO PERÍODO DE 2017 a 2025 NO ÂMBITO DO TRT DA 14ª REGIÃO

TELEWORK AFTER THE 2017 LABOR REFORM: ANALYSIS OF ADVANCES AND GAPS IN THE LEGAL PROTECTION OF WORKERS FROM 2017 TO 2025 WITHIN THE SCOPE OF THE 14TH REGIONAL LABOR COURT (TRT-14)

 <https://doi.org/10.63330/armv2n5-083>

Submetido em: 28/05/2026 e Publicado em: 08/06/2026

Jhean Karlos Brasil Sampaio

Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade da Amazônia – UNAMA

Jhean Wictor Brasil Sampaio

Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade da Amazônia – UNAMA

Cauêlisson Lima de Andrade

Professor Orientador do Curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade da Amazônia – UNAMA

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu a regulamentação do teletrabalho no Brasil, reconhecendo essa modalidade como alternativa às formas tradicionais de prestação de serviços. Este estudo analisa a efetividade dessa regulamentação na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, com foco em aspectos como controle de jornada, direito à desconexão e segurança laboral. A pesquisa adota abordagem jurídico-dogmática, apoiada em método histórico e comparativo, estruturada em três etapas: contextualização do teletrabalho, exame das disposições legais da Reforma e análise jurisprudencial de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região publicados em 2021 e 2025. Os resultados indicam que, embora a legislação tenha formalizado o teletrabalho, persistem lacunas normativas que comprometem a segurança jurídica e o bem-estar dos trabalhadores, especialmente quanto à delimitação entre vida profissional e pessoal. A jurisprudência tem desempenhado papel central na mitigação dessas insuficiências, assegurando proteção em casos concretos e reafirmando princípios constitucionais de dignidade, saúde e valorização do trabalho humano.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito à desconexão; Reforma trabalhista; Regulamentação; Jurisprudências; Avanços; Lacunas; TRT-14.



ABSTRACT

The 2017 Labor Reform introduced the regulation of telework in Brazil, recognizing this modality as an alternative to traditional forms of service provision. This study examines the effectiveness of such regulation in safeguarding workers' fundamental rights, focusing on aspects such as working hours control, the right to disconnect, and occupational safety. The research adopts a legal-dogmatic approach, supported by historical and comparative methods, and is structured in three stages: contextualization of telework, analysis of the Reform's legal provisions, and jurisprudential review of decisions issued by the Regional Labor Court of the 14th Region in 2021 and 2025. Findings indicate that, although legislation has formalized telework, normative gaps remain that undermine legal certainty and workers' well-being, particularly regarding the boundaries between professional and personal life. Jurisprudence has played a central role in addressing these shortcomings, ensuring protection in concrete cases and reaffirming constitutional principles of dignity, health, and the valorization of human labor.

Keywords: Telework; Right to disconnect; Labor Reform; Regulation; Jurisprudence; Advances; Gaps; TRT-14.

1 INTRODUÇÃO

A possibilidade de trabalhar em casa sempre permeou o imaginário de muitos trabalhadores. Nas últimas décadas esta é uma realidade para alguns desses trabalhadores, impulsionada pelo advento do avanço tecnológico que possibilita, em muitas áreas, se trabalhar de qualquer lugar, inclusive de casa, se mostrando uma possibilidade bastante atrativa pelos custo-benefício que proporciona tanto para o empregado quanto para o empregador.

Assim, o tema teletrabalho, também denominado *home office*, trabalho remoto ou trabalho a distância, tem se mostrado bastante viável e atual, o que ganhou forças, nos últimos anos, principalmente durante o advento da pandemia e pós-pandemia, onde o número de trabalhadores que não se sente obrigados a se deslocar de suas residências para realizar as atividades laborais cresceu de forma expressiva, uma vez que essa modalidade de trabalho continuou sendo disponibilizada por muitos empregadores, inclusive no âmbito governamental mesmo no pós-pandemia.

O teletrabalho consolidou-se como realidade no Brasil após a Reforma Trabalhista de 2017, que o incluiu expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pandemia de COVID-19 intensificou sua adoção, transformando-o em prática comum tanto no setor privado quanto no público.

Esse novo modelo de execução do contrato de trabalho, mediado por tecnologias de informação e comunicação, trouxe benefícios organizacionais, mas também desafios jurídicos. Entre eles, destacam-se a



proteção da jornada, o direito à desconexão, a saúde ocupacional e a responsabilidade por custos e infraestrutura.

O presente estudo tem como objetivo analisar a efetividade da regulamentação do teletrabalho introduzida pela Lei nº 13.467/2017 na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Busca-se identificar lacunas normativas e práticas que comprometem a segurança jurídica e o bem-estar do teletrabalhador, especialmente no período de 2017 a 2025.

O teletrabalho emergiu como uma das modalidades laborais mais transformadoras das últimas décadas no Brasil, ganhando particular relevância com a aceleração da digitalização e, mais recentemente, com os impactos da pandemia de COVID-19. A regulamentação desse regime de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro trouxe desafios significativos para a doutrina e a jurisprudência trabalhistas, especialmente no que tange à manutenção e à configuração do elemento central da relação de emprego: a subordinação jurídica. Este texto analisa o contexto do teletrabalho no Brasil, focando nos limites e nas transformações da subordinação jurídica nesse novo regime de prestação de serviços.

A principal problemática jurídica do teletrabalho consiste na redefinição dos contornos da subordinação jurídica, uma vez que o poder diretivo do empregador passa a ser exercido predominantemente por meios telemáticos, exigindo novas reflexões acerca dos limites do controle, da fiscalização e da autonomia do trabalhador

Diante desta realidade, a qual muitos denominam de “novo normal”, o presente estudo versa sobre o Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro após a reforma trabalhista de 2017, avultando sua inserção expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a nova realidade de execução do contrato de trabalho mediada por tecnologias de informação e comunicação.

O presente estudo tem como objetivo analisar a efetividade da regulamentação do teletrabalho introduzida pela Lei nº 13.467/2017 na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, considerando o período de 2017 a 2025 como horizonte temporal da pesquisa, no qual se buscou identificar as principais lacunas normativas e práticas que persistem e impactam a segurança jurídica e o bem-estar do teletrabalhador.

Os objetivos específicos incluem: (a) Analisar a evolução legislativa do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase na Reforma Trabalhista de 2017 e nos seus reflexos sobre a configuração da subordinação jurídica; (b) Examinar os impactos da regulamentação do teletrabalho sobre os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que concerne à jornada de trabalho, ao controle de ponto, ao direito à desconexão e às condições de saúde e segurança laboral; (c) Avaliar a efetividade da tutela jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região na proteção dos direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, identificando avanços, limites e desafios interpretativos.



Trata-se de uma pesquisa de abordagem dedutiva, sustentada em investigação bibliográfica e documental, com análise de fontes primárias e secundárias do Direito do Trabalho brasileiro, complementada por exame de conteúdo jurisprudencial.

Como fontes primárias, foram examinados dispositivos legais pertinentes ao teletrabalho, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em especial os artigos 3º, 6º e 75-A a 75-E, a Lei nº 12.551/2011, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a Lei nº 14.442/2022, que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado, e o Projeto de Lei nº 4579/2023, que trata do direito à desconexão.

Também foram analisadas quatro decisões jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14), que abrange os estados de Rondônia e Acre, com ênfase na tutela do trabalhador em regime remoto.

Para fins empíricos, a análise jurisprudencial concentrou-se em duas decisões proferidas pelo TRT da 14ª Região no ano de 2021, marco relevante pela intensificação do regime remoto em decorrência da pandemia de COVID-19¹ e uma de 2025, contexto pós-pandemia.

A escolha do TRT-14 justifica-se não apenas pela especificidade socioeconômica da região amazônica, mas também pela vinculação territorial dos autores, o que confere maior relevância e proximidade ao objeto da pesquisa.

A análise jurisprudencial foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo a formulação de hipóteses sobre insuficiências legais, como a ausência de mecanismos claros de fiscalização da jornada e a falta de padrões mínimos de ergonomia, além de examinar decisões recentes que evidenciam tais desafios.

Como fontes secundárias, foram consultadas obras doutrinárias de autores especializados em Direito do Trabalho, entre os quais Maurício Godinho Delgado (2024), Adalberto Martins (2022), além de artigos científicos publicados em periódicos jurídicos especializados e teses de doutorado sobre teletrabalho e subordinação jurídica.

A técnica de coleta de dados consistiu na revisão sistemática da legislação laboral brasileira, na análise de jurisprudência do TRT-14 e na consulta a bases de dados jurídicas. A técnica de análise de dados adotada foi a análise de conteúdo, com categorização temática dos dados coletados, estruturada nos seguintes eixos: (a) evolução legislativa do teletrabalho; (b) transformação da subordinação jurídica no regime remoto; (c) limites da subordinação (direito à desconexão, controle e vigilância, autonomia técnica); (d) desafios jurisprudenciais e doutrinários; (e) lacunas e riscos ainda não enfrentados.

¹ Nesse contexto, a primeira onda ocorreu entre abril e maio de 2020, a partir da cepa original do vírus, enquanto a segunda, mais intensa, teve início em dezembro daquele ano e atingiu seu pico em março de 2021, em função da variante gama.



No período compreendido entre 2017 e 2025, recorte temporal desta análise, a adoção massiva do teletrabalho, intensificada pela aceleração digital e pelos efeitos da pandemia, revelou tensões entre a flexibilização organizacional exigida pelos empregadores e a necessidade de preservar a proteção da saúde, da jornada, da privacidade e da desconexão do teletrabalhador.

Neste âmbito, ponderando-se acerca da introdução do teletrabalho na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017 e a subsequente massificação dessa modalidade com a pandemia de COVID-19, questiona-se: quais são as principais lacunas normativas e práticas identificadas na aplicação dos dispositivos legais referentes à jornada de trabalho e ao direito à desconexão no teletrabalho pós-2017, e como essas falhas afetam a segurança jurídica do trabalhador?

A hipótese principal deste trabalho é que a regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, embora tenha formalizado essa modalidade, é insuficiente para garantir as complexidades e riscos inerentes a ela. As lacunas existentes comprometem a segurança jurídica do trabalhador e seu bem-estar.

A pesquisa justifica-se pela relevância acadêmica do tema, dada a expansão exponencial do teletrabalho no Brasil e a necessidade de compreensão crítica dos limites da subordinação jurídica nas novas formas de organização do trabalho. Justifica-se ainda pela relevância social, considerando que a proteção do teletrabalhador é fundamental para garantir direitos fundamentais na sociedade digital, equilibrando a flexibilização necessária e proteção adequada.

O tema em tela justifica-se pelo fato de que o teletrabalho passou a integrar expressamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a Lei nº 13.467/2017, introduzindo um novo paradigma nas relações de trabalho, o que gestou a demanda pela reavaliação dos direitos fundamentais do trabalhador.

A literatura revela tensões entre a flexibilização organizacional requerida pelos empregadores e a necessidade de se preservar a proteção da saúde, da jornada, da privacidade e da desconexão do teletrabalho, tensões estas engendradas pela adoção em massa do teletrabalho, alinhada à aceleração digital e os efeitos produzidos pela pandemia do Corona Vírus.

Portanto, o estudo ganha relevância ao se debruçar na identificação dos avanços normativos e jurisprudenciais na tutela do trabalhador em regime remoto, assim como ao focar no ‘problema jurídico’ que se estabelece quando estas análises abrem espaço para dúvidas em relação se, de fato, a legislação, a jurisprudência e a doutrina tem garantido efetivamente os direitos do trabalhador, pois as lacunas e riscos que não sejam mitigados pela nova legislação permitem colocar em xeque o princípio da proteção jurídica do trabalhador e a eficácia real dos direitos trabalhistas nessa nova modalidade de trabalho.

O estudo também é relevante porque faz a análise a partir da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) que, para muitos, representa uma das mais significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação, contribuindo para a modernização das relações de trabalho, da



flexibilização das contratações e, ainda, para alavancar a economia ao introduziu novas modalidades de trabalho e alterar diversas regras, incluindo aquelas que afetam o teletrabalho

Assim, este trabalho contribui para compreender se a legislação e a jurisprudência têm sido eficazes na tutela do trabalhador em regime remoto, apontando avanços, lacunas e riscos que ainda precisam ser enfrentados.

2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O teletrabalho, termo dicionarizado que tem origem em outros dois termos: tele, originário do grego, significando distância + trabalho, a partir da junção destes termos, passa a significar atividade laboral realizada à distância da empresa ou de seus postos de produção (Dicionário Online de Português, 2021), é um dos resultados práticos do avanço tecnológico no mercado de trabalho.

O teletrabalho no Brasil se concretiza a partir das transformações tecnológicas e sociais que marcaram o final do século XX e início do XXI em decorrência da expansão da internet e das tecnologias de informação e comunicação, impulsionadas pela globalização, que demandava uma nova reconfiguração do mundo, ao exigir maior produtividade e flexibilização das relações de trabalho.

Em termos de normatização desta modalidade de trabalho anterior ao advento da pandemia, a qual a diversos autores destacam como sendo o acontecimento que impulsionou a prestação do trabalho em regime de teletrabalho (Galete e Lopes, 2021), se tem como marco significativo a alteração do artigo 6º da CLT através da Lei nº 12.551/2011, a qual busca equiparar juridicamente o trabalho à distância feito através dos meios informatizados ao trabalho presencial, realizado no estabelecimento do empregador, afirmando que não há distinção entre estas modalidades:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 2011, p.1).

Portanto, se tem neste dispositivo o reconhecimento formal do teletrabalho, que até então existia apenas de forma prática e contratual, sem regulamentação específica, entretanto, muito ainda se tinha a avançar e, neste contexto, observam Galete e Lopes (2021) que, embora o teletrabalho já fosse praticado de forma embrionária, difusa, a pandemia de COVID-19 serviu para lançar luz às suas potencialidades e fragilidades, acelerando debates sobre sua regulamentação.



Em 2015 se tem a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015, a qual incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa e que traz a definição de teletrabalho como sendo “modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos” (Brasil, 2015, p.2) e que subdivide o teletrabalho em teletrabalho integral e Teletrabalho parcial, onde o integral corresponde “à modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência” e o parcial à “modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação (Brasil, 2011, p.2)

Em 2017 se tem a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, sendo considerada como o grande avanço no marco normativo do teletrabalho, pois ao introduzir o Capítulo II-A na CLT (arts. 75-A a 75-E) estabeleceu as regras básicas para essa modalidade, definindo o teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação e comunicação, e estabelecendo regras sobre contrato individual, a possibilidade de alteração entre regime presencial e remoto, a responsabilidade do empregador em instruir o trabalhador sobre saúde e segurança e previsão contratual sobre fornecimento e manutenção de equipamentos (Brasil, 2017).

Contudo, em que pese se este um avanço expressivo, críticas não faltam. Fincato (2020) destaca que a reforma consolidou o teletrabalho como modalidade contratual, mas de forma elementar, sem adentrar às questões mais complexas ligadas à jornada e ao direito à desconexão, posicionamento que se reforça na argumentação de Martins (2022), para o qual, mesmo tendo consolidado o teletrabalho como modalidade contratual, a reforma deixou lacunas importantes, não abarcando questões importantes relacionadas à proteção jurídica do teletrabalhador, questão que será abordada mais à frente.

Em 2022 se tem a Lei nº 14.442, publicada em 2 de setembro, dispondo sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e alterou a CLT e, também, a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que instituiu o Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT). Esta lei também tratou de questões relacionadas ao teletrabalho/home office, estabelecendo regras sobre o fornecimento de alimentação para trabalhadores remotos.

Por fim, se tem o Projeto de Lei (PL) nº 4579/2023, apresentado pelo Deputado Fábio Teruel do Movimento Democrático Brasileiro (MDB/SP), que visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho. A proposta estabelece que os empregados têm o direito de não serem obrigados a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de



comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias, sendo “ vedado ao empregador aplicar qualquer espécie de punição ao empregado que exercer seu direito de desconexão ao trabalho exercido na forma do disposto no caput” (Brasil, 2023, p.1).

Contudo, como se pode perceber, esta se configura em uma proposta, pois a mesma foi formalizada, sendo encaminhada à publicação e está em andamento na Câmara dos Deputados, não tendo sido aprovada, o que implica que ainda não pode ser considerada como uma lei.

2.1 TRANSFORMAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO REGIME REMOTO

Bodenmuller (2020), advoga que para que se entenda a situação jurídica do teletrabalho se faz necessário a compreensão da amplitude do conceito de subordinação, pois a natureza jurídica subordinação comporta posições doutrinárias da noção de dependência previsto no art. 3º da CLT: a) jurídica; b) econômica; c) técnica.

A dependência técnica se concentra na concepção de superioridade técnica do empregador por ser este quem detém os instrumentos e domina o processo de produção em que se insere o empregado (Delgado, 2024).

A dependência econômica se refere à relação em que o trabalho é tido como o único ou principal meio de subsistência, portanto o empregador que faz o pagamento do salário é responsável pela subsistência do trabalhador (Hernandez, 2011), o que deixa explícito a dependência, ou subordinação econômica do trabalhador em relação ao empregador.

Para Bodenmuller (2020), a subordinação jurídica (ou hierárquica) é a mais aceita, decorrente da lei, caracterizando-se pelo estado de sujeito do empregado ao dever de obediência ou dependência das ordens diretas e instruções do empregado (Delgado, 2024).

Neste contexto, Bodenmuller (2020) esclarece que o contrato representa um comprometimento do empregado em se sujeitar ao poder de direção da empresa no atinente ao modo, ordem, critérios técnicos e econômicos de realização da prestação de serviço (viés objetivo). O poder na empresa é multidimensional, sendo expresso pela subordinação e poder diretivo do empregado, os quais são facetas da mesma moeda. Esse era o modelo clássico utilizado nas sociedades industriais, no qual o empregado trabalhava nas fábricas, sob a direção do empregador que dava ordens e vigiava, sob pena de punição. Era um modelo marcado pela disciplina e organização hierárquica rígida.

A subordinação jurídica, prevista na CLT, tradicionalmente vinculada à presença física do trabalhador sob ordens diretas do empregador, no regime remoto sofreu grandes transformações com a consolidação do teletrabalho.



A transformação da subordinação jurídica se dá em decorrência do modelo tradicional não ser mais suficiente para proteger os trabalhadores face as novas formas de trabalho. Contudo, há que se deixar claro que a subordinação jurídica não desaparece, mas sofre uma transformação qualitativa, pois no trabalho presencial a subordinação se manifesta através de meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão no local de trabalho, no teletrabalho essa manifestação ocorre predominantemente por meios telemáticos e informatizados.

Neste diapasão, o parágrafo único do artigo 6º da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista de 2017, estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Essa equiparação legislativa é fundamental para compreender que a essência da subordinação permanece intacta, apenas mudando sua forma de exteriorização.

Portanto, hoje se fala em subordinação estrutural (inserção na lógica empresarial) e subordinação algorítmica (controle por plataformas digitais), como formas de atualizar o Direito do Trabalho e enfrentar os desafios da economia contemporânea

A alteração do artigo 6º da CLT pela Lei nº 12.551/2011 definindo que não existe distinção entre o trabalho executado em casa, no estabelecimento do empregador ou à distância, implicou no reconhecimento dos meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão como formas legítimas de subordinação (Brasil, 2011), gestando um novo termo: a telessubordinação, na qual a subordinação jurídica clássica se externa no teletrabalho, em uma dependência à distância, em dimensão menor em comparação à normal, uma vez que o controle exercido sobre o empregado passa a se dar de outras formas que não típicos, como por meio do computador, por produção, por relatórios, dentre outros (Wojtecki; Bruginski, 2014).

Por outro lado, Delgado (2024) observa que, embora o teletrabalho seja apresentado como modalidade flexível, a subordinação permanece como elemento central da relação de emprego, apenas mediada por tecnologias digitais. Nessa perspectiva, Wojtecki e Bruginski (2014) apresentam o julgado da 4ª Turma do Egrégio TRT da 2ª Região, o qual esclarece por quais meios se dá essa subordinação:

[...] Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. [...] (TRT 2ª R.; RO 0000518-08.2012.5.02.0254; Ac. 2014/0515911; Quarta Turma; Rel.Des. Fed. Ricardo Artur Costa e Trigueiros; DJESP 04/07/2014

Galete e Lopes (2021) destacam que a pandemia de COVID-19 intensificou o uso de ferramentas de monitoramento e gestão à distância, evidenciando tanto a permanência da subordinação quanto a necessidade de regulamentação mais clara para proteger o bem-estar do trabalhador.



2.2 LIMITES DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO

Como visto, a subordinação jurídica vem passando por significativas transformações diante das novas formas de organização do trabalho, resultando em novas dinâmicas laborais, nas quais não cabem mais somente o modelo clássico, no qual a subordinação se manifestava pela sujeição direta do trabalhador às ordens, fiscalização e disciplina do empregador, em um ambiente físico compartilhado.

Com o avanço da tecnologia e a consolidação do teletrabalho, essa concepção mostrou-se insuficiente para abarcar essas novas dinâmicas laborais, muito embora ela não desapareça, mas se reconfigura em dimensões estruturais e algorítmicas, revelando que o poder diretivo pode se exercer de maneira indireta, por meio da inserção do trabalhador na lógica empresarial ou pelo controle digital das plataformas (Delgado, 2024).

No teletrabalho, os limites da subordinação jurídica se manifestam na tensão entre autonomia aparente e controle indireto. O empregador continua a deter poder diretivo, mas este deve ser exercido em conformidade com os princípios constitucionais de proteção à saúde, segurança e dignidade do trabalhador.

A doutrina contemporânea amplia o conceito para abarcar dimensões estruturais e algorítmicas, reconhecendo que a subordinação não desaparece, apenas se transforma, e seus limites são dados pela Constituição e pela primazia da realidade. Assim, os limites da subordinação jurídica no teletrabalho decorrem da necessidade de compatibilizar o poder diretivo do empregador com os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que se refere à saúde, segurança e dignidade.

Fincato (2020) acrescenta que a Reforma Trabalhista de 2017 consolidou o teletrabalho como contrato de emprego, mas deixou lacunas relevantes quanto aos limites da subordinação remota, especialmente no controle da jornada e no direito à desconexão.

Portanto, os limites da subordinação jurídica no teletrabalho se manifestam em três dimensões complementares, a saber: 1 - a distância física, que reduz a fiscalização direta e exige respeito à privacidade; 2 - a gestão por resultados, que desloca o controle para metas e entregas, mas não pode legitimar jornadas ilimitadas; e 3 - o monitoramento tecnológico, que deve respeitar direitos fundamentais como intimidade e desconexão.

Em síntese, a subordinação jurídica no teletrabalho não é absoluta: ela se transforma, mas permanece condicionada pelos princípios constitucionais e pela primazia da realidade, assegurando que o poder diretivo do empregador encontre barreiras na proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador.

2.3 LACUNAS E RISCOS AINDA NÃO ENFRENTADOS

Apesar de o teletrabalho estar regulamentado na CLT pelos artigos 75-A a 75-E, persistem lacunas significativas na proteção jurídica do teletrabalhador.



Uma das lacunas que se pode citar é a insuficiência de critérios objetivos, pois a CLT (arts. 75-A a 75-E) prevê o teletrabalho, mas não define parâmetros claros sobre jornada, controle de produtividade e limites da subordinação. Outro ponto que se constitui lacuna é a ausência de regulamentação específica para o controle digital, pois não existem normas que tratem da subordinação algorítmica ou do monitoramento por softwares, o que gera insegurança sobre privacidade e limites do poder diretivo (Fincato, 2020).

Também se destaca como lacuna a proteção coletiva fragilizada, uma vez que o teletrabalho dificulta a organização sindical e a negociação coletiva, sem que haja mecanismos compensatórios previstos em lei. Neste sentido, Palmisciano, Gueiros e Saroldi (2025) afirmam que desde a Reforma Trabalhista, mesmo mediante os muitos dispositivos da CLT, se percebe a intensificação da oficialização de um cenário que aponta para a fragilização dos recursos de poder dos trabalhadores organizados e das entidades sindicais e, ainda, para uma acentuada assimetria de poder entre organizações sindicais e empresas.

Ainda se pode destacar o direito à desconexão indefinido como lacuna, pois a legislação não assegura de forma expressa o direito de desligar-se das plataformas digitais fora da jornada, o que pode levar à sobrecarga e ao adoecimento, pois como afirma Graminho (2019), a desconexão laboral se configura na possibilidade do trabalhador de usufruir do tempo necessário ao restabelecimento do seu equilíbrio físico e psicológico, além de possibilitar o seu convívio social com a comunidade.

Conforme defende Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 601), a limitação do tempo de trabalho tem como fundamento três aspectos:

- a) biológicos: O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansado ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.
- b) sociais: O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.
- c) econômicos: Um trabalhador cansado, estressado e sem diversos produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Há que se destacar que a limitação do tempo de trabalho, historicamente, pode ser compreendida como uma das principais lutas da classe trabalhadora.

Outro ponto a se destacar como uma lacuna na proteção do trabalhador é a responsabilidade por acidentes de trabalho, questão cerca por incertezas, uma vez que ainda muito se discute sobre como se comprovar e se indenizar acidentes ou doenças ocupacionais ocorridas em ambiente doméstico.

Em uma síntese do acórdão (Processo nº RO 0000437-49.2022.5.05.0311, DEJT de 18/03/2025) em que um trabalhador ajuizou ação contra a empresa requerendo indenização por ter sofrido um acidente doméstico, enquanto prestava serviço em regime de teletrabalho (home office), alegando que a empresa foi



omissa ao não fornecer orientações sobre esse tipo de acidente no ambiente doméstico, publicado no portal da Confederação Nacional da Indústria (CNI) em 25 de março de 2025, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT/BA) optou pela decisão de que não cabe indenização a trabalhador que, em regime de teletrabalho, sofre acidente doméstico sem qualquer relação com o labor profissional desenvolvido e, analisando o caso, o TRT negou a indenização, defendendo a Corte que, no home office, o espaço de trabalho é controlado pelo próprio trabalhador, que decide o local onde irá desempenhar suas atividades, diferentemente de um ambiente laboral tradicional, em que o empregador tem a obrigação de garantir a segurança do local, no teletrabalho essa responsabilidade é mitigada, justamente porque o ambiente escolhido não é gerido pelo empregador. Também pontuou que a responsabilidade civil do empregador apenas ocorre quando o acidente ou a doença tem uma relação intrínseca com a atividade laboral exercida. Dessa forma, os desembargadores negaram a pretensão do trabalhador à indenização.

O caso reforça a lacuna que se refere à falta de regulamentação específica sobre acidentes domésticos ocorridos durante a jornada remota na segurança jurídica do teletrabalho e, a decisão da 2ª Turma, embora protetiva, deixa em aberto critérios objetivos para distinguir acidentes efetivamente relacionados ao trabalho daqueles que decorrem da vida privada, o que pode gerar insegurança e decisões casuísticas.

O fato é que essas lacunas geram riscos de precarização, como a transferência indevida de custos ao empregado, a diluição da subordinação clássica e a ausência de critérios uniformes que assegurem segurança jurídica.

2.4 DESAFIOS JURISPRUDENCIAIS E DOUTRINÁRIOS

Após 2017, a prática do teletrabalho se expandiu, especialmente durante a pandemia, e a jurisprudência passou a desempenhar papel fundamental na interpretação das lacunas legais. Tribunais regionais, como o TRT-14, têm enfrentado questões relativas à jornada, à subordinação digital (telessubordinação) e à responsabilidade por equipamentos, contribuindo para a construção de uma tutela mais efetiva ao trabalhador.

Neste contexto, a proteção jurídica do teletrabalho enfrenta o desafio de conciliar a flexibilidade tecnológica com a dignidade do trabalhador. A doutrina e a jurisprudência debatem intensamente a mitigação do controle empresarial, a garantia do repouso e a adaptação do direito a um cenário de constante inovação.

Como visto na seção anterior os principais entraves e debates jurídicos concentram-se nas seguintes frentes: Direito à Desconexão e Controle de Jornada, residindo o dilema no fato de que a hiperconectividade digital dilui o limite entre o tempo destinado ao descanso e aquele dedicado à atividade laboral, sendo cada vez mais difícil distinguir a linha que separa essas duas instancias.



Quanto a este dilema a doutrina aponta o direito à desconexão como um direito fundamental da personalidade, vital para evitar a síndrome de burnout e a sobrecarga invisível gerada pela pressão por produtividade. Neste sentido, no que se refere ao desafio Jurisprudencial consiste em como a legislação brasileira, em especial a CLT, exclui o teletrabalho do controle de horas extras (Art. 62, III), a Justiça do Trabalho tem o desafio de provar a subordinação e o excesso de jornada através do monitoramento algorítmico, mensagens fora do horário e controle de acessos a sistemas.

3 ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-14 RELACIONADAS AO TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista de 2017 alterou significativamente a disciplina do teletrabalho na CLT, tornando esse regime um tema central na prática trabalhista contemporânea. Paralelamente, o avanço do teletrabalho no Brasil trouxe novos desafios jurídicos, especialmente relacionados à jornada de trabalho, ao controle de produtividade, à responsabilidade por equipamentos e às condições de saúde e segurança. Esses temas têm sido objeto de análise pelos tribunais trabalhistas, que vêm consolidando entendimentos importantes para orientar empregadores e empregados. Nessa esteira, a análise de acórdãos do TRT da 14ª Região permite compreender como a jurisprudência tem aplicado, interpretado e, em alguns casos, complementado a disciplina legal do instituto.

Assim, esta seção analisa quatro acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14), que abrange os estados de Rondônia e do Acre, para identificar como o tribunal tem interpretado o teletrabalho na prática, particularmente quanto a limites, deveres das partes e proteção do empregado, pois os tribunais têm enfrentado diversas demandas relacionadas ao teletrabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19.

Nesta região, as decisões revelam preocupações com o controle de jornada, a responsabilidade por equipamentos e a garantia de condições adequadas de saúde e segurança, como se pode observar, a seguir, nas decisões que ilustram como a Justiça do Trabalho tem interpretado e aplicado a legislação ao contexto remoto.

3.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS

Identificação: Acórdão 1

Processo 0000229-08.2021.5.14.0131 (Correios, trabalho remoto)

Órgão julgador: 2ª Turma

Julgado em 15/10/2021.

Relator Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo.

Trata-se do caso de uma trabalhadora dos Correios que demandou manutenção do regime de teletrabalho durante a pandemia, alegando que sua filha, portadora de diabetes tipo I, integrava grupo de



risco para COVID-19, justificando a necessidade de evitar exposição. O tribunal acolheu o pedido, autorizando a manutenção do trabalho remoto com fundamento na proteção à saúde do trabalhador e de seu núcleo familiar.

Nesta decisão a questão positiva refere-se ao fato de o acórdão adequar a hermenêutica trabalhista à realidade sanitária, reconhecendo medidas excepcionais em prol da saúde pública.

Entretanto, a justificativa de excepcionalidade corre o risco de tratar a proteção como temporária e situacional, em vez de encarar como criação de regra interpretativa duradoura sobre proteção extrínseca (risco decorrente de vulnerabilidade familiar). A decisão não demonstra esforço para traduzir essa excepcionalidade em orientação normativa mais estável.

Outro ponto positivo reside na ampliação do conceito de interesse protegido pelo Direito do Trabalho, reconhecendo repercussões do risco familiar sobre a capacidade de trabalho e sobre o dever estatal de proteção.

Contudo, a fundamentação não delimita critérios objetivos para quando a condição de um familiar justifica trabalho remoto (gravidade da doença, grau de dependência, possibilidade de isolamento do familiar), o que aumenta a margem para decisões voláteis e disparidade de decisões.

Outro fator positivo diz respeito ao alinhamento claro da dignidade humana ao direito à saúde, reforçando a primazia desses valores em litígios laborais. Mas, a invocação de princípios deve ser acompanhada de ponderação com outros direitos (atividade econômica, eficácia do serviço público nos Correios) e com critérios de proporcionalidade; o acórdão peca por pouco desenvolvimento da ponderação entre bens jurídicos conflitantes.

A decisão do TRT da 14ª região apresenta precedente regional consolidado, sendo este um ponto positivo, pois ao citar precedente interno, contribui para uniformização regional. Contudo, a crítica que se traz a este ponto é o caráter emergencial que se atribui a esses precedentes citados e, neste sentido, parecem pouco fundamentados em regras objetivas, com o risco de que fragilidade desta jurisprudência na ausência de marco normativo e, caso forem reiteradas, podem se transformar em precedentes que orientam julgamentos futuros, mesmo sem a devida consistência.

Quanto a análise crítica sobre lacunas, riscos e consequências práticas, observa-se que a dependência do contexto emergencial e a temporariedade da proteção configuram um problema relevante, já que a solução foi vinculada à vigência do estado de emergência, deixando trabalhadores em situações semelhantes fora do cenário pandêmico potencialmente desprotegidos. A empresa, por sua vez, pode argumentar que medidas extraordinárias não se compatibilizam com a operação normal e que a prorrogação de direitos emergenciais acarretaria desequilíbrio contratual e custos indevidos. Isso implica que decisões futuras podem divergir conforme o contexto fático, gerando insegurança jurídica e tratamento desigual.



Outro ponto é a ausência de critérios objetivos para o reconhecimento do risco familiar. Sem parâmetros claros, como laudo médico, grau de convivência ou possibilidade de teleassistência, os juízes acabam com ampla discricionariedade. O contraponto empresarial seria exigir prova robusta, perícia médica ocupacional e demonstração da impossibilidade prática do trabalho presencial. A proposta de solução seria estabelecer requisitos mínimos — documentos médicos, comprovação da convivência e análise do impacto na prestação do serviço — para guiar decisões e reduzir arbitrariedade.

A exigência probatória sobre prejuízo empresarial também se mostra frágil. O acórdão entendeu que o empregador não demonstrou prejuízo com o home office, mas não indicou quais elementos seriam suficientes para caracterizar essa prova. Isso abre espaço para decisões que concedam o benefício ao trabalhador apenas pela ausência de prova contrária, invertendo parcialmente o ônus probatório sem regra clara. Como contraponto, a empresa poderia articular mecanismos para demonstrar prejuízo, como controle de produtividade, natureza do serviço ou segurança de dados, aspectos que não foram enfrentados com profundidade.

No campo processual, a limitação dos embargos de declaração merece atenção. Restringir embargos ao saneamento formal pode evitar a reanálise de questões substantivas importantes, embora o tribunal tenha aplicado corretamente o alcance do instrumento. Ainda assim, o acórdão poderia ter aproveitado a oportunidade recursal para consolidar critérios jurídicos, em vez de simplesmente refutar a rediscussão do mérito.

Outro aspecto é o vácuo legislativo e o uso de princípios e analogias. A decisão recorreu majoritariamente a princípios constitucionais e analogia, evidenciando a ausência de norma específica para teletrabalho por motivos familiares. Isso gera risco de soluções judiciais casuísticas, frágeis e suscetíveis a reversão ou a decisões conflitantes em outros tribunais. Daí a sugestão normativa: atuação da advocacia para promover regulamentação legal ou administrativa, como atualização da CLT, das NRs ou normas internas de serviços públicos, definindo requisitos e limites para o home office em razão de risco familiar.

Há também questões jurídicas e argumentativas não suficientemente enfrentadas pelo acórdão. A proporcionalidade e a ponderação foram tratadas de forma superficial, sem matriz clara de avaliação sobre o impacto real do trabalho presencial na saúde do familiar e sem considerar medidas alternativas menos gravosas. A disponibilidade de alternativas razoáveis, como uso de EPI, jornada escalonada ou afastamento provisório do familiar, não foi explorada. O ônus da prova e a necessidade de prova técnica também não foram aprofundados, deixando em aberto quem deve produzi-la e quais instrumentos são aceitos. Além disso, a natureza do serviço público e o impacto no interesse coletivo, especialmente no caso dos Correios, foram tratados de forma resumida, sem avaliar a repercussão no serviço essencial.

Por fim, as implicações sociais e políticas são significativas. A situação pressupõe urgência de políticas públicas que garantam proteção para trabalhadores cuidadores ou com familiares vulneráveis, não



apenas de forma provisória. Há risco de fragmentação, já que decisões judiciais isoladas podem criar diferenciação entre setores e entre redes pública e privada, exigindo resposta legislativa coordenada. O efeito moral sobre o empregador também merece destaque: uma jurisprudência protetiva pode incentivar políticas internas de flexibilidade, mas igualmente pode gerar resistência ou externalização de custos diante do aumento de fiscalizações e litígios.

Conclui-se, que este acórdão representa avanço normativo importante ao reconhecer a possibilidade de proteção trabalhista extensiva ao núcleo familiar diante de risco sanitário grave. No entanto, a decisão é criticável por tratar a proteção como emergencial e por não estabelecer critérios objetivos de aplicação, o que gera insegurança jurídica. Faltou ao Tribunal uma ponderação mais aprofundada entre direitos constitucionais conflitantes, indicação de parâmetros probatórios claros e reflexão sobre medidas alternativas menos gravosas. Sem esforço normativo posterior (legislativo ou enunciado judicial consolidado), o precedente corre o risco de permanecer como solução pontual, insuficiente para garantir previsibilidade e igualdade de tratamento.

Identificação: Acórdão 2

Processo ROT - 0000090-65.2021.5.14.0031

Órgão julgador: 2ª Turma

Julgado em 23/11/2021

Relator: Ilson Alves Pequeno Junior

Trata-se de um caso onde a reclamante, bancária do Bradesco em Ariquemes, ocupava os cargos de Gerente de Contas Pessoa Jurídica e Gerente de Relacionamento Prime. O banco alegava que tais funções configuravam cargo de confiança bancário, nos termos do art. 224, §2º, da CLT, o que justificaria jornada de 8 horas. A trabalhadora, entretanto, sustentava que suas atribuições eram meramente técnicas e burocráticas, sem poderes de direção, chefia ou fiscalização.

Após análise da prova oral e documental, o Tribunal concluiu que não havia fidúcia especial nas funções desempenhadas, reconhecendo o direito da autora à jornada especial de 6 horas diárias. Assim, condenou o banco ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, com adicional de 50% e reflexos, vedando a compensação com a gratificação de função, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 109 do TST.

A reclamante, bancária do Bradesco em Ariquemes (RO), exercia os cargos de Gerente de Contas Pessoa Jurídica e Gerente de Relacionamento Prime. O banco sustentava que tais funções configuravam cargo de confiança bancário, nos termos do art. 224, §2º, da CLT, justificando jornada de 8 horas. A trabalhadora alegou que suas atribuições eram meramente técnicas e burocráticas, sem poderes de direção, chefia ou fiscalização, e que, portanto, faria jus à jornada especial de 6 horas dos bancários.

O Tribunal, após análise da prova oral e documental, concluiu que não havia(fidúcia) especial nas funções desempenhadas, reconhecendo o direito à jornada de 6 horas e condenando o banco ao pagamento



das 7ª e 8ª horas como extras, com adicional de 50% e reflexos, vedando a compensação com a gratificação de função, conforme Súmula nº 109 do TST.

Ao se fazer a análise crítica dos avanços positivos presentes nesta decisão se traz a presença do princípio da primazia da “realidade sobre a forma” quando este acórdão reforça que a simples nomenclatura “gerente” não basta para enquadrar o bancário no art. 224, §2º, da CLT², se, na prática, o trabalhador continua desempenhando tarefas comuns de bancário. É necessária comprovação de fé pública especial e de efetivos poderes de direção, chefia ou fiscalização, protegendo, assim, o trabalhador contra enquadramentos artificiais criados pelo empregador por meio de títulos enganosos, como bem leciona Maurício Godinho Delgado (2019), quando reforça que a primazia da realidade impede que a forma contratual seja usada para fraudar ou mascarar direitos.

Também se considera positiva a reafirmação da prevaleça da jornada de 6 horas, com pagamento das 7ª e 8ª horas como extras, o que reforça a proteção particular dos bancários, prevista na CLT.

Ao se estender a análise desta decisão, a crítica recai sobre o fato de que, mesmo tendo prevalecido a jornada de 6 horas, o acórdão não explora se esta jornada tem sido sistemática e massivamente violada pelo setor bancário, tão pouco se há necessidade de controle administrativo (por exemplo, pela Superintendência Bancária ou Ministério do Trabalho) além da via judicial, revelando que a proteção do trabalhador permanece reativa, em prejuízo da proteção preventiva, pois estar a depender de ação judicial individual.

Outra questão positiva desta decisão diz respeito a aplicação correta da Súmula nº 109 do TST, que impede que gratificação de função seja usada para compensar horas extras, o que garante ao trabalhador o recebimento integral do adicional das horas excedentes, sem a supressão de direitos trabalhistas mediante a utilização de gratificações como mecanismo compensatório, o que não descarta a crítica de que o acórdão não questiona o fato dos bancos continuarem estruturando remunerações com gratificações de função que, na prática, buscam neutralizar o custo das horas extras, não levantando, portanto, questionamentos quanto à estratégia corporativa de usar a gratificação como mecanismo de contenção de custos trabalhistas, fato que exige constante judicialização para ser desmontado.

Outro ponto a ser questionado neste acórdão é que, mesmo tendo a “realidade sobre a forma” sido invocada nesta decisão, o peso da prova recai majoritariamente sobre a trabalhadora, que precisa demonstrar ausência de poderes, o que pode ser difícil em estruturas hierárquicas complexas, como a dos bancos. Portanto, a dependência da prova testemunhal se configura como uma questão negativa, pois se a decisão

² O art. 224, §2º, da CLT trata da jornada dos bancários que exercem funções de confiança e nele estabelece jornada especial de 6 horas diárias e 30 horas semanais para bancários. Contudo, o §2º abre exceção ao permitir que aqueles que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, tenham outra jornada diárias/semanal maior, o que demanda que o empregado receba uma gratificação de função não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (Brasil, 1943). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.



se apoia fortemente em depoimentos pessoais, o que pode fragilizar a proteção do trabalhador caso não haja testemunhas disponíveis, ou caso as testemunhas sejam contraditórias ou parciais, ou ainda, caso o empregador venha a apresentar página de organização interna que coloque o cargo como de confiança. Portanto, a crítica recai no fato de que o acórdão em tela não discute a necessidade de prova documental objetiva (organograma, regimento interno, descrições de cargo, e-mails, atas de reunião) como elemento central. A reiteração de que “a realidade prevalece sobre a forma” não se traduz em exigência de prova técnica estruturada, o que pode privilegiar quem tem melhor capacidade probatória, que geralmente é o empregador que a detém.

Fato é que a ausência de critérios objetivos para a aferição da denominada “fé pública especial” revela-se problemática, na medida em que abre espaço para interpretações subjetivas e, por conseguinte, para decisões judiciais não uniformes. Além disso, a decisão em questão não enfrenta um aspecto estrutural relevante: a própria organização bancária, que frequentemente institui cargos de “gerentes comerciais” desprovidos de efetivo poder decisório, acaba por fomentar uma precarização velada, mascarada sob a aparência de funções de gestão, em evidente tensionamento com o princípio da primazia da realidade.

Assim, o problema que se reflete é que o acórdão reconhece que não havia fé pública especial, mas não estabelece parâmetros claros e universais para diferenciar cargos técnicos de cargos de confiança e a ausência de critérios objetivos gera insegurança jurídica e abre margem para que juízes decidam com base em impressões subjetivas sobre “poderes reais” do cargo.

Embora se alinhe ao TST, o acórdão não avança na construção de critérios mais detalhados para cargo de confiança bancário, limitando-se apenas a reconhecer a existência de jurisprudência, sem propor enunciado ou orientação mais específica e, neste sentido, a dependência de súmulas genéricas pode ser insuficiente para lidar com a evolução dos cargos bancários que se vivencia neste contexto de evolução das tecnologias (ex.: gerentes comerciais, *relationship managers*, gerentes digitais), que muitas vezes não se encaixam bem em modelos tradicionais de “chefia”.

Ao se aprofundar na análise crítica deste acórdão, outro ponto observado diz respeito a proteção contra cláusulas coletivas prejudiciais, pois em que pese o fato de que, positivamente o tribunal critica cláusulas de convenções coletivas que tentam esvaziar direitos reconhecidos judicialmente, reafirmando que acordos coletivos não podem reduzir garantias mínimas da CLT, o acórdão não problematiza a capacidade de negociação desigual entre sindicatos e grandes bancos, nem discute se a própria estrutura coletiva tem sido usada para normalizar situações que, em tese, violariam a lei, não trazendo, portanto, proposta de controle mais rigoroso de cláusulas abusivas ou de intervenção do Ministério Público do Trabalho de forma mais sistemática.

Conclui-se a análise afirmando que este acórdão representa um avanço significativo ao reafirmar que a mera nomenclatura de ‘gerente’ não basta para enquadrar o bancário como cargo de confiança,



garantindo o pagamento das horas extras e protegendo contra compensações indevidas. No entanto, a decisão é criticável por não estabelecer critérios objetivos para caracterizar fé pública especial, o que deixa margem para interpretações subjetivas e decisões desiguais em casos semelhantes. A limitação da condenação apenas às 7ª e 8ª horas pode subdimensionar a proteção, especialmente em contextos onde a jornada efetiva ultrapassa 8 horas diárias. Além disso, a dependência de prova testemunhal e a ausência de uma análise mais profunda sobre a dimensão de gênero da revogação do art. 384 da CLT revelam lacunas na proteção. A divergência jurisprudencial entre tribunais que presumem cargo de confiança a partir do título e aqueles que exigem prova concreta de poderes reforça a necessidade de uniformização pelo TST ou de normatização mais específica que defina parâmetros claros para cargo de confiança bancário, superando a proteção meramente casuística.

Identificação: Acórdão 3

Processo nº 0000248-35.2025.5.14.0402

Órgão julgador: 1ª Turma

Julgado em 12/07/2025

Relator: Desembargador Shikou Sadahiro

Trata-se de um caso em que o reclamante, executivo de vendas, ajuizou ação trabalhista pleiteando horas extras. A empresa sustentava que ele exercia atividade externa incompatível com controle de jornada, enquadrando-se na exceção do art. 62, I, da CLT. O juízo de 1º grau reconheceu a possibilidade de controle por meios tecnológicos, condenando a reclamada ao pagamento de horas extras. Ambas as partes recorreram: o trabalhador queria reconhecimento da jornada mais extensa descrita na inicial; a empresa insistia na inaplicabilidade das horas extras. O TRT manteve a sentença, fixando jornada das 7h30 às 18h30, de segunda a sexta, com uma hora de intervalo, e reafirmando que havia controle indireto de jornada.

Ao proceder a análise deste acórdão, destaca-se a decisão protege o trabalhador ao afastar a aplicação automática da exceção do art. 62, I, da CLT³, reconhecendo que o uso de tecnologias como Salesforce, celular corporativo e telemetria permite o controle indireto da jornada, mesmo em atividades externas. Isso reforça a primazia da realidade sobre registros formais e impede que o empregador utilize a alegação de “trabalho externo” como forma de negar o pagamento de horas extras. Além disso, o acórdão aplica súmulas e orientações jurisprudenciais do TST (como a Súmula 264 e a OJ 415 da SDI-I), garantindo maior segurança no cálculo das horas extraordinárias e nos reflexos devidos, primando pela segurança jurisprudencial. Também se confere o Equilíbrio probatório, onde a jornada foi arbitrada com base em testemunhas que atuavam na mesma região, conferindo maior fidedignidade ao parâmetro fixado, buscando

³ O art. 62, inciso I, da CLT desobriga a empresa de controlar a jornada de trabalho de funcionários que atuam externamente, desde que seja impossível fiscalizar seus horários, o que implica que esses trabalhadores não têm direito ao pagamento de horas extras ou adicional noturno.



evitar que a parte mais frágil da relação seja prejudicada pela ausência de documentos que, em regra, deveriam estar sob guarda da empresa.

Por outro lado, a decisão não estabelece critérios uniformes para caracterizar o controle tecnológico, deixando margem para interpretações divergentes em casos semelhantes. A fixação da jornada baseou-se em testemunhas locais, o que reforça a dependência do caso concreto e limita a criação de diretrizes mais gerais. Também não houve aprofundamento sobre o ônus da prova em situações de ausência de registros, tema central para fortalecer a proteção do trabalhador. Por fim, embora trate de atividade externa, o acórdão não enfrenta de forma mais ampla os desafios do teletrabalho e da subordinação digital, como o direito à desconexão e os limites do poder diretivo remoto.

Finalizando esta análise, temos três acórdãos. Um de relatoria do Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo (Acórdão 1), focando em trabalho remoto durante a pandemia e proteção da saúde/família; o Segundo de relatoria do Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior, focando em jornada bancária, fíducia especial e horas extras e o terceiro, de relatoria do Desembargador Shikou Sadahiro, que foca na possibilidade de controle de jornada em atividades externas. Isso mostra três linhas de atuação dentro de uma mesma Turma:

1. Carlos Augusto Gomes Lôbo: decisão voltada para a proteção da saúde e vida em contexto pandêmico, ampliando o conceito de grupo de risco e garantindo trabalho remoto.
2. Ilson Alves Pequeno Junior: decisão voltada para a proteção da jornada e remuneração dos bancários, reforçando que a mera nomenclatura de “gerente” não basta para enquadramento como cargo de confiança.
3. Shikou Sadahiro: decisão voltada para o controle tecnológico da jornada em atividades externas, reforçando que a primazia da realidade e os meios digitais afastam a exceção do art. 62, I, da CLT

Percebe-se que os três acórdãos mostram convergências, pois estes reforçam princípios constitucionais e aplicam súmulas do TST para proteger o trabalhador, mas também há divergências importantes entre os relatores, as quais se evidenciam no quadro abaixo:



Quadro 1 – Divergências nas Jurisprudências

Pontos Destacados	Relatores		
	Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo	Des. Ilson Alves Pequeno Junior	Des. Shikou Sadahiro
1. Foco temático das decisões	Concentra-se em proteção da saúde e da vida em contexto de pandemia, ampliando o conceito de grupo de risco e garantindo teletrabalho para preservar familiares vulneráveis.	Concentra-se em proteção da jornada e remuneração dos bancários, combatendo enquadramentos artificiais em cargos de confiança e assegurando o pagamento das horas extras.	Concentra-se no controle tecnológico da jornada em atividades externas, afastando a exceção do art. 62, I, da CLT e reconhecendo o direito às horas extras.
2. Natureza da proteção	Proteção emergencial e temporária, vinculada ao estado de calamidade pública.	Proteção estrutural e permanente, ligada à interpretação da CLT e súmulas do TST sobre jornada bancária.	Proteção estrutural e permanente, vinculada ao avanço tecnológico e à primazia da realidade sobre registros formais.
3. Critérios de decisão	Baseia-se fortemente em prova documental médica e contexto pandêmico, aplicando tutela de urgência imediata.	Fundamenta-se em prova testemunhal e análise das atribuições reais do cargo, aplicando o princípio da primazia da realidade.	Fundamenta-se em prova testemunhal e documental sobre uso de sistemas digitais (Salesforce, telemetria, celular corporativo), aplicando súmulas e OJs do TST.
4. Lacunas evidenciadas	Ausência de regulamentação clara sobre teletrabalho por motivos familiares e dificuldade de conciliar serviço essencial com saúde.	Falta de critérios objetivos para definir fidúcia especial e restrição da condenação apenas às 7ª e 8ª horas.	Ausência de parâmetros uniformes para caracterizar controle tecnológico e insegurança quanto ao ônus da prova em casos de ausência de registros.

Fonte: Compilação da Autoria.

Como se pode observar, o desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo protege o trabalhador em situações excepcionais (pandemia, saúde familiar), mas deixa lacunas normativas. Ou seja, apesar de proteger naquele caso concreto, não existe uma regra geral ou norma consolidada que assegure o teletrabalho sempre que o trabalhador ou seus familiares estejam em grupo de risco. A decisão dependeu da interpretação judicial e da prova documental médica. Isso significa que outros trabalhadores em situações semelhantes podem não ter a mesma proteção se não houver decisão judicial favorável.

Do outro lado, o desembargador Ilson Alves Pequeno Junior protege o trabalhador contra abusos estruturais (jornada bancária e cargos de confiança), mas deixa lacunas na definição objetiva de fidúcia e na abrangência da sobrejornada⁴. Isto implica dizer que ele garante que bancários não sejam enquadrados como “gerentes” apenas pelo título do cargo, o que evita que o banco imponha jornadas de 8 horas sem respaldo legal. Ou seja, ele atua para impedir que os bancos utilizem de forma abusiva o enquadramento em cargos de confiança, garantindo que a jornada especial de 6 horas seja respeitada e que as 7ª e 8ª horas

⁴ Dia ou semana de trabalho em que o trabalhador ultrapassa com horas extraordinárias o período de horas diário ou semanal legalmente estipulado in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2026, <https://dicionario.priberam.org/sobrejornada>.



sejam pagas como extras. Isso protege o trabalhador contra práticas sistemáticas de precarização da jornada e da remuneração, protegendo, pois, a remuneração e a jornada especial prevista na CLT.

Contudo, apesar desse avanço, a decisão não estabelece critérios universais e objetivos para caracterizar a fidúcia especial - cada caso depende de prova testemunhal e da interpretação do juiz. Além disso, a condenação se restringe às 7ª e 8ª horas, deixando de fora eventuais horas além da 8ª, o que significa que a proteção não é plena. Isso demonstra que o relator contribui para corrigir distorções estruturais na aplicação da CLT, mas ainda há fragilidade normativa: a ausência de parâmetros claros e a limitação da condenação geram insegurança jurídica e deixam espaços para novas formas de exploração da jornada.

Da sua parte, o Desembargador Shikou Sadahiro protege o trabalhador contra a precarização do trabalho externo, garantindo que o avanço tecnológico não seja usado para retirar direitos, mas sim para confirmar a subordinação e assegurar o pagamento das horas extras devidas. Entretanto, não avança é que ele não avança na construção de critérios gerais e uniformes para caracterizar o controle tecnológico, nem enfrenta plenamente os novos riscos da subordinação digital, deixando margem para insegurança jurídica e decisões casuísticas.

Mas, em síntese, pode-se afirmar que, a análise da jurisprudência da 1ª Turma do TRT da 14ª Região, observa-se a coexistência de três linhas de atuação complementares. O Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo enfatiza a proteção da saúde e da família em contexto pandêmico, ampliando o conceito de grupo de risco e garantindo o trabalho remoto como medida de preservação da vida. Já o Desembargado. Ilson Alves Pequeno Junior concentra-se na jornada bancária e na fidúcia especial, delimitando os contornos da confiança diferenciada e assegurando o pagamento de horas extras quando não comprovada a autonomia plena do empregado. Por sua vez, o Desembargado Shikou Sadahiro destaca a possibilidade de controle tecnológico da jornada em atividades externas, reconhecendo o direito do trabalhador às horas extraordinárias.

Juntas, essas três perspectivas revelam como a 1ª Turma busca adaptar princípios clássicos, às novas formas de organização do trabalho, reafirmando a função social do Direito do Trabalho diante de cenários contemporâneos, tais como a primazia da realidade, da alteridade e da proteção.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste ensaio foi analisar a efetividade da regulamentação do teletrabalho introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil, identificando lacunas normativas e práticas que ainda comprometem a segurança jurídica e o bem-estar do teletrabalhador. A análise demonstrou que, embora a Lei nº 13.467/2017 tenha inserido o teletrabalho na CLT, sua regulamentação permanece insuficiente para assegurar plenamente direitos como jornada, controle de ponto, direito à desconexão e segurança do trabalho.



Com o advento da globalização, da rede mundial de computadores, das redes sociais tornou-se possível a redução das distâncias e trouxe a possibilidade de conectar pessoas ao redor do mundo, em tempo real.

Atualmente, vivenciamos e, paralelamente experienciamos todas as dimensões de nossas vidas permeadas pela que acessibilidade digital.

Nesse contexto, o teletrabalho emerge diretamente do avanço tecnológico e da chamada era da informação, que transformou profundamente as relações de trabalho, em um novo contexto em que se insere como alternativa concreta e funcional, trazendo vantagens ao empregador, que pode manter contato contínuo com o empregado, mas também demandando desafios à proteção dos direitos fundamentais, considerando que a legislação trabalhista não tem acompanhado com a mesma velocidade essa transformação, deixando lacunas importantes na regulação das novas formas de trabalho e causando riscos à proteção jurídica do trabalhador, em especial aqui, do teletrabalhador.

Assim, como vimos ao longo deste estudo, o teletrabalhador, mesmo inserido em vínculos tradicionais, continua sujeito as formas de controle diversas, caracterizadas pela subordinação jurídica.

O teletrabalho, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 75-A a 75-E, incluídos pela Lei nº 13.467/2017, pode ser desempenhado tanto no domicílio do empregado quanto em outro local por ele escolhido, desde que não se trate das dependências da empresa ou de órgão público. Essa modalidade exige, necessariamente, o uso de tecnologias de informação e comunicação, que viabilizam a interlocução e a execução das atividades laborais à distância.

O teletrabalho ganhou relevância em meio às transformações tecnológicas e foi consolidado pela Reforma Trabalhista de 2017, mas a lei limitou-se a aspectos formais, sem detalhar mecanismos de fiscalização ou proteção integral. Essa insuficiência regulatória estrutural gera insegurança jurídica e transfere para a jurisprudência a tarefa de suprir lacunas, o que, por sua vez, revela uma dependência excessiva do Judiciário para garantir direitos fundamentais. Embora os tribunais tenham desempenhado papel integrativo, reafirmando princípios constitucionais de dignidade, saúde e valorização do trabalho humano, essa atuação encontra limites institucionais: a jurisprudência não pode substituir a função normativa do legislador nem oferecer soluções uniformes e duradouras para todos os trabalhadores.

Os acórdãos analisados evidenciam como a Justiça do Trabalho tem buscado proteger a saúde e a jornada, especialmente em situações excepcionais como a pandemia ou em casos de abuso no enquadramento de cargos de confiança. Contudo, a centralidade da jurisprudência na proteção dos teletrabalhadores reforça a fragilidade do modelo regulatório vigente, que permanece dependente de interpretações caso a caso e incapaz de oferecer previsibilidade e estabilidade normativa.

Em síntese, a Reforma Trabalhista de 2017 reconheceu o teletrabalho, mas deixou lacunas significativas que comprometem a efetividade da proteção. A jurisprudência tem atuado como mecanismo



compensatório, mas enfrenta limites institucionais e não pode substituir uma regulação clara e abrangente. O cenário atual revela, portanto, uma insuficiência regulatória estrutural que perpetua a vulnerabilidade dos teletrabalhadores e a dependência excessiva do Judiciário, exigindo reformas legislativas mais robustas e coerentes para assegurar de forma plena os direitos fundamentais no contexto do trabalho remoto.

REFERÊNCIAS

Bodenmuller, Andréia Aline Nunes Machado. **Redimensionamento da subordinação jurídica para os teletrabalhadores**, Boletim Jurídico, 12 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/10751/redimensionamento-subordinacao-juridica-os-teletrabalhadores>. Acesso em 30 de maio de 2026.

Brasil. Câmara Legislativa. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Conversão da Medida Provisória nº 1.108, de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, - Seção 1 - 5/9/2022, p. 4 (Publicação Original). Brasília, DF. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>. Acesso em: 8 de maio de 2026.

Brasil. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.579, de 2023**: altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para instituir o direito à desconexão do trabalho. Portal da Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2337418&filename=Avulso%20PL%204579/2023. Acesso em: 8 de maio de 2026

Brasil. Câmara Legislativa. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13467&ano=2017&ato=91eUTTU5EeZpWTaca>. Acesso em: 8 de maio de 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 16 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da CLT. Diário Oficial da União, Brasília, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 8 de maio de 2026.

Brasil. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015**. Diário eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do CSJT, Brasília, DF, n.1743, p.20-23, 8 jun. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_vigente.pdf?sequencia=20&isAllowed=y. Acesso em: 10 de maio de 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21ª edição, revista, atualizada e ampliada, Salvador: Editora Juspodivm.com.br, 2024. Disponível em: <https://juspodivmdigital.com.br/cdn/pdf/JUS3308-Degustacao.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2026.

Dicionário Online de Português. **Teletrabalho**. 03/2021. Disponível em:



<https://www.dicio.com.br/teletrabalho/>. Acesso em: 10 de maio de 2026.

Fincato, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. In: **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**. Iberojur, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/18429>. Acesso em: 24 de maio de 2026.

Galete, Rinaldo A.; Lopes, Leonardo. **A Reforma Trabalhista de 2017 e as alterações nas relações de trabalho: uma análise exploratória do teletrabalho ou “home office” pós pandemia da COVID-19**. Universidade Estadual de Maringá, 2021. Disponível em: <https://dco.uem.br/anais/arquivo/2024/artigos-compilado.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2026.

Graminho, Vivian Maria Caxambu. **As novas tecnologias de informação e comunicação e o direito de desconexão do trabalhador: uma análise a partir da teoria dos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado), Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7472>. Acesso em: 07 mai. 2024.
<https://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7472/1/Vivian%20Maria%20Caxambu%20Graminho.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2026.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. LTr 75, 2011. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7878?mode=full>. Acesso em: 30 de maio de 2026

Martins, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022. **Rev. Trib. Trab.** 2. Reg., São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15090/martins_adalberto_consideracoes_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=4. Acesso em: 24 de maio de 2026.

Saroldi, Giovanna de Araújo; Palmisciano, Ana Luisa de Souza C. M; Gueiros, Daniele Gabrich. Negociações coletivas e teletrabalho. **Revista Eletrônica da OAB-RJ**, [S. l.], 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaoabrj.emnuvens.com.br/revista/article/view/454>. Acesso em: 01 de junho de 2026.

Wojtecki, Caroline Maria Rudek; Bruginski, Márcia Kazenoh. **A Redefinição da Subordinação Jurídica no Teletrabalho**. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93896/2014_wojtecki_caroline_redefinicao_su_bordinacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 24 de maio de 2026.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. 1ª Turma. **Processo nº 0000248-35.2025.5.14.0402**. Relator: Shikou Sadahiro. Julgado em: 12/07/2025.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. 2ª Turma. **Processo nº 0000229-08.2021.5.14.0131**. Relator: Carlos Augusto Gomes Lôbo. Julgado em: 20/10/2021.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. 2ª Turma. **Processo nº 00000090-65.2021.5.14.0031**. Relator: Ilson Alves Pequeno Junior. Julgado em: 23/11/2021