

**FACULDADE SANTA LUZIA - FSL  
CURSO DE DIREITO**



**A EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS ENTRE TRABALHADORES  
REMOTOS E PRESENCIAIS SOB A ÓTICA DA CLT: UMA  
ANÁLISE DO CENÁRIO NO MARANHÃO**

**Santa Luzia**

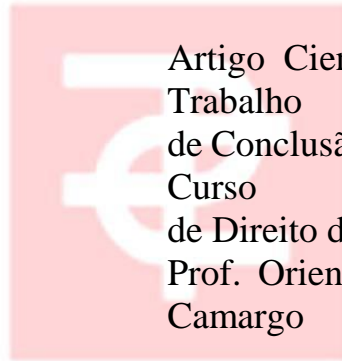
Aqui, você faz a diferença!

**ORIENTANDO (A): IDELSON DE CARVALHO QUEIROZ <sup>1</sup>**

**ORIENTADOR (A): CAIO JÚLIO RODRIGUES DE CAMARGO<sup>2</sup>**

**IDELSON DE CARVALHO QUEIROZ**

**A EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS ENTRE TRABALHADORES  
REMOTOS E PRESENCIAIS SOB A ÓTICA DA CLT: UMA  
ANÁLISE DO CENÁRIO NO MARANHÃO**



Artigo Científico apresentado à disciplina  
Trabalho  
de Conclusão de Curso I, Primeira Turma do  
Curso  
de Direito da Faculdade Santa Luzia - FSL.  
Prof. Orientador: Caio Júlio Rodrigues de  
Camargo

FACULDADE  
**Santa Luzia**

Aqui, você faz a diferença!

IDELSON DE CARVALHO QUEIROZ

A EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS ENTRE TRABALHADORES REMOTOS E  
PRESENCIAIS SOB A ÓTICA DA CLT: uma análise do cenário no Maranhão

Data da Defesa: 16 de Dezembro de 2025

**BANCA EXAMINADORA**

Caio Fábio Rodrigues de Camargo  
Orientador

Nome Completo e Titulação

Augusto Carlos Bezerra Lira  
Examinador 1

Nome Completo e Titulação

Leonardo Maciel Lima  
Examinador 2

Nome Completo e Titulação

Nota: 10,0 (Dez)

## RESUMO

O presente artigo científico investiga a efetividade da equiparação de direitos entre trabalhadores em regime presencial e de teletrabalho no Brasil, sob a ótica da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com um foco analítico aprofundado no estado do Maranhão. A pesquisa parte da premissa de que, embora a legislação, a partir do artigo 6º da CLT, estabeleça a isonomia jurídica, sua concretização enfrenta severos obstáculos práticos. O objetivo central é diagnosticar a distância entre a norma e a realidade, analisando os principais pontos de tensão, como o controle de jornada, a saúde e segurança do trabalhador, e a responsabilidade pelos custos operacionais. A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem dedutiva, examinando a legislação, a doutrina e a jurisprudência. A análise se aprofunda no cenário maranhense por meio de dados estatísticos do IBGE, que revelam uma jornada de trabalho superior para os teletrabalhadores, e de estudos de caso, como a regulamentação no setor público e os desafios estruturais em municípios do interior, a exemplo de Santa Inês. Conclui-se que a plena equiparação de direitos no Maranhão depende não apenas da correta aplicação da lei pelo Judiciário, mas também do fortalecimento da negociação coletiva e de uma mudança na cultura organizacional, a fim de garantir que a modernização das relações de trabalho não resulte em precarização.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Equiparação de Direitos. Direito do Trabalho. CLT. Maranhão.

## ABSTRACT

This scientific article investigates the effectiveness of the equalization of rights between on-site and remote workers in Brazil, from the perspective of the Consolidation of Labor Laws (CLT), with a deep analytical focus on the state of Maranhão. The research is based on the premise that, although the legislation, starting from Article 6 of the CLT, establishes legal isonomy, its materialization faces severe practical obstacles. The main objective is to diagnose the gap between the norm and reality by analyzing the main points of tension, such as working hours monitoring, worker's health and safety, and a shared responsibility for operational costs. The methodology adopted was bibliographic and documentary research, with a deductive approach, examining legislation, doctrine, and jurisprudence. The analysis delves into the Maranhão scenario through statistical data from IBGE, which reveals longer working hours for remote workers, and through case studies, such as regulation in the public sector and structural challenges in municipalities in the interior, like Santa Inês. It is concluded that the full equalization of rights in

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito, Faculdade Santa Luzia-FSL.

<sup>2</sup> Credenciais do professor (doutorado, mestrado, especialização, graduação, universidade etc. e-mail...)

Maranhão depends not only on the correct application of the law by the Judiciary but also on the strengthening of collective bargaining and a change in organizational culture, in order to ensure that the modernization of labor relations does not result in precariousness.

**Keywords:** Remote Work. Equalization of Rights. Labor Law. CLT. Maranhão.

## INTRODUÇÃO

A reconfiguração das relações de trabalho, impulsionada pela massificação das tecnologias de informação e comunicação (TICs), representa um dos fenômenos sociojurídicos mais significativos do século XXI. Nesse contexto, o teletrabalho, antes uma modalidade de nicho, emergiu como uma realidade inescapável e estruturante no panorama laboral brasileiro, catalisado de forma exponencial pela crise sanitária da COVID-19. A transposição do espaço físico da empresa para o ambiente doméstico do trabalhador, contudo, não implicou uma simples mudança geográfica; ao contrário, inaugurou um campo fértil de tensões e debates jurídicos, cuja questão central reside na salvaguarda do princípio da isonomia, pilar do Direito do Trabalho. O presente artigo científico debruça-se sobre essa problemática, investigando a equiparação de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais sob a ótica da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e sua legislação correlata. De modo particular, propõe-se uma análise aprofundada e multifacetada do cenário no estado do Maranhão, um contexto regional com peculiaridades socioeconômicas e estruturais que não apenas desafiam, mas também validam a necessidade de uma aplicação universal e efetiva das garantias trabalhistas.

O princípio da alteridade, basilar nas relações de emprego, estabelece que os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador (COLNAGO et al., 2021). A migração para o teletrabalho, no entanto, borrou as fronteiras físicas e temporais do trabalho, gerando um risco latente de transferência indevida desses riscos ao empregado. Questões como a responsabilidade pela infraestrutura tecnológica, os custos com energia elétrica e internet, a garantia de um meio ambiente de trabalho hígido e seguro, e, de forma mais proeminente, o controle da jornada de trabalho, passaram a exigir uma releitura da dogmática justrabalhista. A legislação brasileira, atenta a essa transformação, buscou oferecer respostas normativas. O marco inicial para a equiparação jurídica remonta à Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT para estabelecer, de forma inequívoca, 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” (BRASIL, 1943). Este dispositivo é a pedra angular do presente estudo, pois consagra a irrelevância do espaço físico para a caracterização da relação de emprego e, por conseguinte, para a incidência do plexo de direitos e deveres dela decorrentes.

Apesar dessa base sólida, a jornada legislativa subsequente foi marcada por avanços e retrocessos. A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ao introduzir o Capítulo II-A na CLT, tentou formalizar a modalidade, mas criou intensa controvérsia ao incluir o teletrabalhador na exceção ao controle de jornada (art. 62, III), abrindo margem para a legitimação de jornadas exaustivas. A mais recente intervenção, a Lei nº 14.442/2022, amadureceu a regulamentação ao abraçar o regime híbrido e refinar a redação do artigo 62, III, vinculando-o à prestação de serviço “por produção ou tarefa”, o que, segundo a melhor doutrina, restringe sua aplicação (MARTINS, 2022). Essa evolução normativa, contudo, não eliminou as zonas cinzentas, transferindo para a jurisprudência e para a negociação coletiva a responsabilidade de dar concretude à isonomia. É nesse contexto que o debate sobre o direito à desconexão, como explorado por Nahas e Miziara (2021), e a responsabilidade do empregador pela saúde psicofísica do trabalhador, ganha centralidade, demandando uma tutela jurídica que transcenda a literalidade da lei.

A efetivação da isonomia, contudo, não é um processo homogêneo em um país de dimensões continentais como o Brasil. A aplicação da norma é profundamente influenciada por realidades locais. É neste ponto que a análise se volta para o estado do Maranhão. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelam um quadro alarmante: a jornada média semanal dos teletrabalhadores maranhenses é de 42,3 horas, significativamente superior à média geral dos ocupados no estado, de 36,7 horas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2023). Essa disparidade estatística é um sintoma, uma evidência macroscópica de que a promessa de equiparação pode estar falhando na prática, com o teletrabalho potencialmente se convertendo em sinônimo de sobretrabalho. Ademais, a análise não pode se ater à capital; em municípios do interior, como Santa Inês, um importante polo econômico regional, os desafios são exacerbados por questões estruturais, como a qualidade e o custo da infraestrutura digital, e por barreiras institucionais, como a menor capilaridade sindical e as dificuldades de acesso material à Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, o problema de pesquisa que norteia este trabalho pode ser sintetizado na seguinte indagação: em que medida o arcabouço normativo da CLT e a

atuação das instituições jurídicas e sociais têm sido eficazes em garantir a plena equiparação de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais no estado do Maranhão, considerando os desafios práticos evidenciados por dados estatísticos, estudos de caso e as barreiras estruturais presentes no interior do estado? A hipótese central é que, embora a legislação federal forneça fundamentos sólidos para a isonomia, sua efetivação no contexto maranhense é severamente obstaculizada por uma combinação de fatores: uma cultura organizacional que explora as brechas da lei para intensificar o trabalho, a fragilidade da representação coletiva fora dos grandes centros e os desafios de acesso e produção de prova na Justiça do Trabalho, o que torna a atuação do Judiciário local um elemento-chave, porém insuficiente por si só, para a concretização desses direitos.

Para investigar essa problemática, o presente artigo adotará o método de abordagem dedutivo, partindo da análise das normas gerais e da doutrina para aplicá-las ao contexto específico do Maranhão, utilizando-se da pesquisa bibliográfica e documental. A estrutura do trabalho foi desenhada para conduzir o leitor em uma análise progressiva e aprofundada. O **Capítulo 1** dissecará os fundamentos jurídicos da equiparação na legislação trabalhista, focando na evolução do artigo 6º da CLT e nas contribuições e controvérsias das Leis nº 13.467/2017 e 14.442/2022. O **Capítulo 2** mergulhará nos grandes debates doutrinários, analisando os direitos fundamentais mais tensionados no teletrabalho: a jornada de trabalho e o direito à desconexão, a saúde e segurança e a responsabilidade por acidentes, e a obrigação de custeio da infraestrutura. O **Capítulo 3** trará a discussão para a realidade maranhense, apresentando e analisando criticamente os dados do IBGE sobre a jornada de trabalho e discutindo o papel da jurisprudência do TRT da 16ª Região como termômetro da efetividade da proteção legal. O **Capítulo 4**, por sua vez, aprofundará a análise prática por meio de estudos de caso, examinando a regulamentação do teletrabalho no setor público (TCE-MA), os conflitos coletivos (Sintrajufe/MA) e os desafios estruturais da tutela jurídica no interior do estado, com foco em Santa Inês. Por fim, a **Conclusão** sintetizará os achados, retomará a hipótese e oferecerá uma reflexão sobre os caminhos para a consolidação de um teletrabalho digno e isonômico no Maranhão, reafirmando a importância do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social na era digital.

## **CAPÍTULO 1 - O FUNDAMENTO DA EQUIPARAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: DA IRRELEVÂNCIA DO ESPAÇO FÍSICO À REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA**

A transição para o teletrabalho, embora acelerada por contingências globais, não representa um vácuo normativo no ordenamento jurídico brasileiro. Pelo contrário, a sua regulação assenta-se sobre princípios e normas preexistentes que foram sendo adaptados e complementados para dar conta das novas configurações do trabalho subordinado. A pedra angular que sustenta a equiparação de direitos entre trabalhadores presenciais e remotos é o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja redação, atualizada pela Lei nº 12.551/2011, antecipou profeticamente a dissolução das fronteiras físicas como elemento definidor da relação de emprego. Este capítulo se propõe a dissecar os fundamentos legais que garantem a isonomia, partindo da análise do referido dispositivo até as inovações e controvérsias trazidas pelas reformas legislativas subsequentes, notadamente a Lei nº 13.467/2017 e a Lei nº 14.442/2022.

### **1.1 O Artigo 6º da CLT como Pilar da Isonomia Jurídica**

A discussão sobre a tutela do trabalhador que atua à distância não é recente. Contudo, foi a alteração do artigo 6º da CLT que solidificou, de maneira incontestável, a base para a equiparação jurídica. Em sua redação atual, o parágrafo único do dispositivo estabelece: “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, 1943). A clareza do texto legal é solar: a subordinação, elemento fático-jurídico essencial para a configuração do vínculo empregatício, não depende da coabitação física entre empregado e empregador. A vigilância exercida por meio de *softwares*, a comunicação constante via aplicativos de mensagens, o monitoramento de *login* e *logout* em sistemas corporativos e as videoconferências são, para a lei, manifestações contemporâneas do poder diretivo do empregador, funcionalmente idênticas à supervisão realizada por um gerente no chão de fábrica.

Essa equiparação é fundamental, pois, ao reconhecer a existência de subordinação jurídica no trabalho remoto, atrai-se, por consequência lógica, a incidência de todo o plexo de direitos e garantias previstos na CLT e na Constituição Federal. Não se trata de

criar um novo direito, mas de reconhecer que o direito existente se aplica a uma nova realidade. A distância física não pode servir de pretexto para a supressão de garantias fundamentais, como a limitação da jornada, o direito a pausas, a um meio ambiente de trabalho seguro e à remuneração justa. A doutrina de Wolney de Macedo Cordeiro (2023) reforça essa perspectiva ao argumentar que a subordinação no teletrabalho se manifesta de forma quicá mais intensa, por meio de um controle algorítmico e constante que pode ser mais invasivo que a supervisão humana e presencial. Portanto, o artigo 6º da CLT não é apenas uma norma de equiparação, mas um dique de contenção contra teses que visam precarizar o trabalho sob o argumento da modernidade tecnológica. Ele reafirma que o contrato de trabalho é um contrato-realidade, cujos efeitos jurídicos derivam da forma como a prestação de serviços se desenvolve concretamente, e não da localização geográfica do trabalhador.

## **1.2 A Regulamentação Específica do Teletrabalho: Avanços e Controvérsias da Lei nº 13.467/2017**

Se o artigo 6º da CLT estabeleceu a base principiológica, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, buscou criar um regime jurídico específico para o teletrabalho, inserindo o Capítulo II-A (artigos 75-A a 75-F) na CLT. A intenção declarada era oferecer segurança jurídica para a contratação nessa modalidade. O artigo 75-B definiu o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943). A lei também estabeleceu a necessidade de previsão expressa em contrato de trabalho, a possibilidade de alteração entre o regime presencial e o remoto por mútuo acordo, e a responsabilidade das partes quanto à aquisição e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura, que deveria ser objeto de ajuste contratual (BRASIL, 1943, art. 75-D).

Apesar da tentativa de regulamentação, a reforma introduziu um dos pontos mais controversos e criticados pela doutrina e jurisprudência: a inclusão do teletrabalhador na exceção ao controle de jornada, prevista no artigo 62, inciso III, da CLT. Tal dispositivo, em sua redação original, dispensava os empregados em regime de teletrabalho do controle de horário e, conseqüentemente, do pagamento de horas extras. Essa previsão legal, contudo, nasceu em aparente conflito com a realidade e com o próprio artigo 6º da CLT.

Como isentar de controle de jornada um trabalhador que, por definição, está conectado e sujeito à supervisão por meios telemáticos?

A crítica a esse dispositivo é contundente. Nahas e Miziara (2021, p. 210) argumentam que a exceção do artigo 62, III, não é absoluta e só se aplica quando o controle da jornada é *efetivamente impossível*. Se o empregador, por meio de *softwares* ou outras ferramentas digitais, tem a capacidade de monitorar o tempo de trabalho de seu empregado, a exceção não incide. A presunção legal de ausência de controle cede à realidade dos fatos (princípio da primazia da realidade). Nesse sentido, a jurisprudência, como a do TRT da 2ª Região, tem se firmado na tese de que, se há meios de controle, o ônus de provar a jornada de trabalho recai sobre o empregador que possui mais de 20 empregados, conforme o artigo 74, § 2º, da CLT, mesmo no teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2023). A inserção do inciso III no artigo 62, portanto, mais do que solucionar, gerou um intenso debate jurídico sobre a aplicabilidade do controle de jornada, tornando a atuação judicial ainda mais crucial para garantir a equiparação de direitos.

### **1.3 Os Ajustes da Lei nº 14.442/2022: Amadurecimento e Persistência de Desafios**

Atenta às críticas e às necessidades impostas pela consolidação do teletrabalho durante a pandemia, a Lei nº 14.442/2022 promoveu ajustes significativos na regulamentação. A primeira alteração relevante foi a modificação do artigo 75-B da CLT, que passou a considerar o comparecimento, ainda que habitual, às dependências da empresa para atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2022). Essa mudança foi fundamental para dar segurança jurídica ao modelo híbrido, que se tornou a preferência de muitas empresas e trabalhadores.

Adalberto Martins (2022) destaca que a nova lei também avançou ao prever expressamente que o regime de teletrabalho pode ser aplicado a estagiários e aprendizes, ampliando o alcance da modalidade. Outro ponto de grande relevância social foi a determinação de que empregadores devem dar prioridade aos empregados com deficiência e àqueles com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação de vagas para teletrabalho (BRASIL, 2022, art. 75-F). Além disso, a lei reforçou a ideia de que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos, se não previstas em contrato, presumem-se a cargo do

empregador, alinhando-se ao princípio da alteridade, segundo o qual os custos da atividade econômica não devem ser transferidos ao trabalhador (COLNAGO et al., 2021).

Contudo, a Lei nº 14.442/2022 não resolveu a principal controvérsia: a questão do controle de jornada. A nova legislação alterou a redação do artigo 62, III, da CLT, que passou a se referir aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço “por produção ou tarefa”. A mudança foi sutil, mas juridicamente relevante. A interpretação que emerge é que a exceção ao controle de jornada não se aplica a todos os teletrabalhadores, mas apenas àqueles cuja remuneração e cujo trabalho são aferidos estritamente por produção, sem qualquer controle sobre o tempo à disposição. Para os demais, que trabalham por jornada, ainda que de forma remota, a regra geral do controle de horário e do pagamento de horas extras permanece plenamente aplicável, reforçando a tese já defendida por Nahas e Miziara (2021).

Em síntese, a evolução legislativa sobre o teletrabalho no Brasil revela um movimento pendular: partiu-se de uma base sólida de equiparação (art. 6º da CLT), passou-se por uma tentativa de desregulamentação de direitos essenciais (art. 62, III, na redação da Lei 13.467/2017) e chegou-se a um modelo mais maduro, mas ainda incompleto (Lei 14.442/2022). Esse percurso demonstra que, embora o arcabouço legal forneça as ferramentas para a garantia da isonomia, a sua efetivação depende de uma interpretação sistemática e teleológica das normas, sempre à luz dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador. A persistência de zonas cinzentas, especialmente no que tange à jornada de trabalho, transfere para a doutrina e, fundamentalmente, para a jurisprudência, a responsabilidade de construir as teses que darão concretude ao princípio da equiparação no dia a dia das relações de trabalho.

## **CAPÍTULO 2 DIREITOS FUNDAMENTAIS EM FOCO: OS GRANDES DEBATES DO TELETRABALHO**

A consolidação do teletrabalho como modalidade laboral proeminente deslocou o eixo dos debates jurídicos para a aplicação prática de direitos fundamentais do trabalhador em um ambiente desterritorializado. A equiparação, embora legalmente assegurada pelo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), encontra seus maiores desafios na materialização de garantias que, historicamente, estiveram atreladas ao espaço físico da empresa. A ausência de um local de trabalho tradicional e a mediação tecnológica constante das interações laborais suscitam controvérsias complexas, que demandam uma

análise aprofundada para além da mera exegese legal. Este capítulo se dedica a investigar os dois principais campos de tensão na busca pela isonomia efetiva: de um lado, a intrincada questão da jornada de trabalho, do sobrelabor e do direito à desconexão; de outro, a responsabilidade do empregador pela saúde, segurança e pelos custos operacionais do trabalho executado no domicílio do empregado. A análise desses eixos revela que a efetiva equiparação transcende a simples declaração de isonomia, exigindo uma reinterpretação de conceitos clássicos do Direito do Trabalho à luz da nova realidade digital.

O primeiro e mais sensível ponto de atrito reside na gestão do tempo de trabalho. A promessa de flexibilidade, um dos grandes atrativos do teletrabalho, frequentemente se converte em seu oposto: uma disponibilidade perene e uma jornada de trabalho ilimitada. A controvérsia jurídica, como já delineado, gravita em torno da aplicação do artigo 62, inciso III, da CLT, que excepciona do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço “por produção ou tarefa” (BRASIL, 1943). A interpretação literal e descontextualizada deste dispositivo pode levar à conclusão equivocada de que a maioria dos teletrabalhadores estaria desprovida do direito a horas extras, um dos pilares da proteção contra a exploração laboral. Contudo, tal leitura ignora o princípio da primazia da realidade e a própria evolução tecnológica. A realidade laboral contemporânea demonstra que o controle da jornada não apenas é possível, como é frequentemente exercido por meios telemáticos sofisticados. *Softwares* de monitoramento, sistemas de *login* e *logout*, relatórios de produtividade em tempo real e a exigência de resposta imediata em aplicativos de comunicação são ferramentas que permitem ao empregador um controle minucioso, e por vezes mais invasivo, do que a supervisão presencial. Como sustentam Nahas e Miziara (2021), a aplicabilidade da exceção do artigo 62, III, é restrita às situações em que há uma *impossibilidade fática* de controle, o que se torna cada vez mais raro. Quando o controle existe, ainda que por meios digitais, a regra geral do artigo 74, § 2º, da CLT, que impõe ao empregador com mais de 20 empregados o dever de registrar a jornada, deve prevalecer. A jurisprudência tem caminhado nesse sentido, como demonstra o entendimento do TRT da 2ª Região, ao afirmar que, havendo meios de controle, o ônus da prova sobre a jornada cumprida recai sobre a empresa (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2023). A recusa em remunerar o sobrelabor, sob o escudo de uma interpretação anacrônica da lei, configura um atentado direto à equiparação de direitos e à dignidade do trabalhador. Conectado a essa questão está o direito à desconexão, que, embora não positivado de

forma explícita na legislação brasileira, decorre diretamente dos direitos constitucionais à saúde, ao lazer e à limitação da jornada. Ele representa a garantia de que o trabalhador, ao final de seu expediente, possa se desconectar mental e digitalmente do trabalho, sem sofrer represálias ou ser compelido a responder a demandas laborais. A ausência de fronteiras físicas entre o trabalho e a vida pessoal no *home office* torna este direito ainda mais vital para a prevenção de doenças ocupacionais, como a síndrome de *burnout*. A efetivação do direito à desconexão é, portanto, um corolário indispensável da equiparação, exigindo das empresas a criação de políticas internas claras sobre horários de comunicação e o respeito aos períodos de descanso do empregado (NAHAS; MIZIARA, 2021).

O segundo eixo de debates refere-se à transposição do dever de proteção do empregador para o ambiente doméstico do empregado. O princípio da alteridade, que impõe ao empregador os riscos da atividade econômica, é o norte para a resolução das controvérsias sobre saúde, segurança e custos no teletrabalho. Conforme o artigo 75-E da CLT, “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 1943). Essa instrução, contudo, não exime o empregador de sua responsabilidade objetiva em garantir um meio ambiente de trabalho seguro. A análise de Colnago et al. (2021) ressalta que a responsabilidade patronal pela saúde e segurança do trabalhador é um dever de cuidado que não se limita às dependências da empresa. Isso implica, na prática, o dever de orientar sobre ergonomia, fornecer ou custear mobiliário adequado e fiscalizar, dentro dos limites da privacidade do lar, as condições de trabalho. A ocorrência de um acidente de trabalho em *home office* é um exemplo paradigmático. Para sua caracterização, basta a existência do nexo causal entre o infortúnio e a execução do trabalho, sendo irrelevante o fato de ter ocorrido na residência do empregado. Como explana Lambert (s.d.), uma queda sofrida pelo trabalhador ao se deslocar para atender a uma chamada de vídeo de trabalho, por exemplo, pode e deve ser considerada acidente de trabalho, com todas as garantias previdenciárias e trabalhistas decorrentes. Negar essa proteção seria criar uma subclasse de trabalhadores desprovida de uma garantia histórica. Da mesma forma, a questão dos custos operacionais — despesas com energia elétrica, internet de alta velocidade e equipamentos — deve ser regida pelo mesmo princípio da alteridade. O artigo 75-D da CLT prevê que tais disposições devem constar em contrato escrito (BRASIL, 1943). Na ausência de um acordo claro, a doutrina majoritária, em linha com o pensamento de Cordeiro (2023), defende que os custos necessários à prestação do

serviço devem ser arcados pelo empregador, sob pena de se transferir indevidamente os riscos do negócio ao trabalhador, corroendo seu salário de forma indireta. A não observância desses deveres de custeio e proteção à saúde representa uma violação direta ao princípio da equiparação, pois impõe ao teletrabalhador um ônus financeiro e um risco à sua integridade física e psíquica que não são exigidos do trabalhador presencial. A plena isonomia, portanto, só será alcançada quando o dever de cuidado e o princípio da alterida

## **2.1 O Paradoxo do Controle e o Ônus da Prova na Aferição da Jornada Extraordinária**

Aprofundando a análise sobre a gestão do tempo no teletrabalho, emerge um paradoxo central que tensiona a relação entre a norma e a realidade fática: o paradoxo do controle. Enquanto a legislação, em uma interpretação apressada do artigo 62, inciso III, da CLT, poderia sugerir uma presunção de ausência de controle, a prática empresarial moderna demonstra uma capacidade de supervisão ubíqua e, por vezes, mais rigorosa do que no ambiente físico. A resolução desse paradoxo passa, invariavelmente, pela discussão sobre o ônus da prova (*onus probandi*) da jornada extraordinária, um tema processual de impacto material direto na efetivação do direito à justa remuneração do teletrabalhador. A questão fundamental que se coloca aos operadores do Direito é: a quem compete demonstrar a existência (ou inexistência) de sobrelabor quando o trabalho é prestado fora das vistas diretas do empregador? A resposta a essa indagação é um divisor de águas para a concretização da equiparação de direitos, pois uma distribuição desequilibrada do ônus probatório pode, na prática, inviabilizar o acesso do trabalhador à justiça e legitimar a exploração.

A regra geral no processo do trabalho, inscrita no artigo 818 da CLT e no artigo 373 do Código de Processo Civil, atribui ao autor o ônus de provar o fato constitutivo de seu direito e ao réu o de provar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Em uma reclamatória trabalhista pleiteando horas extras, caberia, a princípio, ao empregado demonstrar o labor em sobrejornada. Contudo, o Direito do Trabalho, em razão da hipossuficiência do trabalhador e do princípio da aptidão para a prova, mitiga essa regra. A Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou o entendimento de que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, invertendo o ônus da prova, que passa a ser do empregador. Essa súmula tem como base legal o artigo 74, § 2º, da CLT, que obriga os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores a manter

o registro de ponto. A controvérsia no teletrabalho surge precisamente aqui: estaria o empregador de um teletrabalhador desobrigado de manter tal registro, em virtude da exceção do artigo 62, III?

A resposta negativa se impõe. A aplicação da exceção, como defendido por Nahas e Miziara (2021), é condicionada à impossibilidade fática de controle. Se o empregador dispõe de meios telemáticos para supervisionar o trabalho — e, na vasta maioria dos casos, dispõe —, ele não apenas pode, como *deve* controlar a jornada, e, por conseguinte, manter o respectivo registro. A obrigação de documentar a jornada não decorre da presença física, mas da existência de um vínculo de emprego subordinado e da possibilidade de controle, que o artigo 6º da CLT equipara em suas formas presencial e remota (BRASIL, 1943). Portanto, a recusa do empregador em apresentar os registros telemáticos de jornada (como relatórios de *login/logout*, histórico de sistemas, e-mails e comunicações com registro de horário) deve atrair a mesma consequência processual da Súmula 338 do TST: a inversão do ônus da prova. O entendimento do TRT da 2ª Região em caso análogo é lapidar ao afirmar que, mesmo em *home office*, se a prova oral e documental indica a possibilidade de controle, o ônus de demonstrar a jornada correta é do empregador, que tem maior aptidão para produzir essa prova (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2023). Negar essa inversão seria impor ao teletrabalhador uma prova diabólica, ou seja, a de produzir evidências sobre fatos e dados que estão em poder exclusivo da parte contrária.

Essa discussão se torna ainda mais relevante no contexto do Maranhão. Os dados do IBGE, que apontam uma jornada média para os teletrabalhadores maranhenses (42,3 horas) superior não apenas à média geral do estado (36,7 horas), mas também ao limite legal de 40 horas semanais para muitas categorias (considerando a possibilidade de acordos), são um forte indício de que o sobrelabor é uma realidade disseminada (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2023). Em um cenário com menor densidade sindical e maior informalidade, como o de muitas cidades do interior, a exemplo de Santa Inês, a probabilidade de o trabalhador ser coagido a longas jornadas sem o devido registro e pagamento é ainda maior. A atuação do TRT da 16ª Região (MARANHÃO, 2025) ao julgar casos sobre o tema é, portanto, de vital importância. A adoção de uma postura judicial que reconheça a aptidão do empregador para a prova e aplique a inversão do ônus probatório na ausência de registros fidedignos é a única forma de garantir que o direito à limitação da jornada não se torne letra morta para os teletrabalhadores do estado. A tecnologia que permite o trabalho remoto é a

mesma que permite o seu controle. Exigir que o empregador utilize essa tecnologia para cumprir seu dever legal de fiscalizar e remunerar corretamente a jornada de trabalho não é um excesso, mas a aplicação mais pura do princípio da isonomia. A equiparação de direitos, nesse sentido, passa necessariamente pela equiparação dos deveres processuais, ajustando a distribuição do ônus da prova à realidade digital do século XXI.

## **2.2 A Responsabilidade Civil do Empregador e a Tutela da Saúde Psicofísica no Ambiente Domiciliar**

A transposição do meio ambiente de trabalho para o domicílio do empregado não dilui nem atenua o dever do empregador de zelar pela saúde e segurança de seus trabalhadores, uma obrigação que emana do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal e se materializa em diversas normas infraconstitucionais. Ao contrário, a ausência de um ambiente laboral padronizado e controlado diretamente pela empresa impõe desafios adicionais e exige uma postura proativa do empregador na gestão dos riscos ocupacionais, sejam eles ergonômicos, psicossociais ou relacionados a acidentes. A efetiva equiparação de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais depende crucialmente da extensão integral da responsabilidade civil do empregador para o contexto do teletrabalho, garantindo que o lar do empregado não se transforme em um espaço de adoecimento e infortúnios laborais desamparados. A análise dessa responsabilidade abrange desde a prevenção de acidentes de trabalho típicos até a tutela da saúde mental do trabalhador, um dos aspectos mais críticos e negligenciados da modalidade remota.

O artigo 75-E da CLT estabelece o dever do empregador de instruir os empregados, “de maneira expressa e ostensiva”, sobre as precauções para evitar doenças e acidentes (BRASIL, 1943). Contudo, a responsabilidade patronal não se exaure nesse dever de instrução. Conforme defendem Colnago et al. (2021), com base no princípio da alteridade, o empregador permanece como o garantidor de um meio ambiente de trabalho hígido, ainda que este se localize na residência do empregado. Isso significa que a responsabilidade civil por danos decorrentes de acidente ou doença ocupacional persiste. A caracterização do acidente de trabalho em *home office*, como bem explana Lambert (s.d.), segue a mesma lógica do trabalho presencial: a verificação do nexo de causalidade entre o evento danoso e a prestação de serviços. Uma lesão por esforço repetitivo (LER/DORT) decorrente da falta de mobiliário ergonômico, uma queda ao se levantar para atender a uma demanda de trabalho ou um choque elétrico em um equipamento

fornecido pela empresa são exemplos claros de acidentes de trabalho que devem ser tratados como tal, com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e a garantia da estabilidade provisória, se aplicável. A dificuldade probatória pode ser maior, mas não elimina o direito. A recusa do empregador em fornecer ou custear equipamentos adequados, conforme previsto no contrato (BRASIL, 1943, art. 75-D), ou sua omissão em fiscalizar as condições de trabalho, pode configurar a culpa patronal e ensejar o dever de indenizar por danos morais, materiais e estéticos.

De forma ainda mais premente, a tutela da saúde psicofísica do teletrabalhador emerge como um campo central da responsabilidade do empregador. O isolamento social, a pressão por produtividade constante, a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional e as jornadas de trabalho extensivas — uma realidade sugerida pelos dados do IBGE para o Maranhão (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2023) — criam um terreno fértil para o desenvolvimento de transtornos mentais, como a síndrome de *burnout*, a ansiedade e a depressão. O *burnout*, inclusive, já é reconhecido como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o que reforça o dever do empregador de atuar na sua prevenção. A responsabilidade da empresa, nesse âmbito, manifesta-se na obrigação de adotar medidas que promovam um ambiente de trabalho psicologicamente seguro. Isso inclui, fundamentalmente, o respeito ao direito à desconexão, como exaustivamente analisado por Nahas e Miziara (2021), por meio da implementação de políticas claras que coíbam o envio de demandas fora do horário de expediente. Inclui, também, a promoção de pausas regulares, a gestão de metas de forma razoável e transparente, e a manutenção de canais de comunicação que permitam a interação social entre as equipes, mitigando o isolamento. A omissão do empregador em adotar tais medidas preventivas, ao ser conivente com uma cultura de hiperconexão e pressão excessiva, caracteriza a culpa e estabelece o nexo causal para a responsabilização por danos à saúde mental do trabalhador. Conforme argumenta Cordeiro (2023), a saúde do trabalhador é um direito indisponível, e a empresa que se beneficia da força de trabalho remota tem o dever correlato de proteger a integridade psicofísica de quem a presta. A equiparação de direitos só se torna plena quando o trabalhador remoto tem a mesma proteção contra os riscos psicossociais que se exige no ambiente de trabalho presencial, o que demanda uma mudança cultural e uma gestão de pessoas genuinamente comprometida com o bem-estar, e não apenas com a produtividade.

de forem integralmente transportados para o ambiente de trabalho remoto.

## **CAPÍTULO 3 – O CENÁRIO DO TELETRABALHO NO MARANHÃO: ENTRE A NORMA GERAL E A REALIDADE LOCAL**

A eficácia de um arcabouço normativo, por mais robusto que seja, é aferida em sua aplicação concreta, no chão da realidade social para a qual foi concebido. Após a análise dos fundamentos jurídicos da equiparação e dos grandes debates doutrinários sobre os direitos dos teletrabalhadores, torna-se imperativo voltar o olhar para o contexto regional, investigando como o fenômeno do teletrabalho se manifesta no estado do Maranhão. Este capítulo se propõe a realizar essa imersão, partindo de dados estatísticos que revelam as particularidades da jornada de trabalho remota no estado, para então analisar a resposta do Judiciário Trabalhista local, por meio da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. A análise busca diagnosticar a distância entre a promessa de isonomia contida na legislação federal e a sua efetiva materialização em um estado com desafios socioeconômicos singulares, ilustrando como a realidade local, incluindo a de municípios como Santa Inês, testa os limites e a resiliência dos mecanismos de proteção ao trabalhador.

### **3.1 A Evidência dos Números: A Jornada de Trabalho Maranhense sob a Lupa do IBGE**

Um dos instrumentos mais eloquentes para diagnosticar a condição do trabalho em uma determinada localidade é a análise estatística. Os dados, quando bem interpretados, transformam percepções em evidências e fornecem um substrato fático indispensável para a análise jurídica. Nesse sentido, os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, oferecem um panorama preocupante sobre o teletrabalho no Maranhão. Segundo o levantamento, o estado possuía, em 2022, um total de 27 mil trabalhadores exercendo suas atividades de forma remota ou por meio de plataformas digitais. Embora o número absoluto possa parecer modesto em comparação com os grandes centros urbanos do país, o dado mais alarmante reside na duração da jornada de trabalho. A pesquisa revelou que a jornada média semanal dos teletrabalhadores maranhenses atingiu a marca de 42,3 horas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2023).

Este número, por si só, acende múltiplos sinais de alerta e serve como um poderoso indício da precarização que pode estar subjacente à aparente modernidade do trabalho remoto. Primeiramente, a jornada de 42,3 horas semanais é significativamente

superior à média geral de todos os trabalhadores ocupados no Maranhão, que no mesmo período foi de 36,7 horas. Essa disparidade de quase seis horas semanais sugere que o teletrabalhador maranhense está, em média, trabalhando muito mais do que seus pares em regime presencial. Em segundo lugar, essa média se aproxima perigosamente do teto constitucional de 44 horas semanais, indicando que uma parcela considerável desses 27 mil trabalhadores provavelmente ultrapassa esse limite, incorrendo em sobrejornada não registrada e, muito provavelmente, não remunerada. A hipótese que emerge desses dados é a de que a exceção do artigo 62, inciso III, da CLT, está sendo interpretada de forma elastecida e indevida por empregadores no estado, servindo como um escudo para a exigência de jornadas exaustivas, em direta violação ao direito fundamental à limitação da jornada e ao pagamento de horas extras.

A realidade sugerida por esses números se choca frontalmente com os princípios da isonomia e da proteção à saúde do trabalhador. A jornada excessiva, como exaustivamente demonstrado pela medicina do trabalho, é um fator de risco primário para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, incluindo transtornos de saúde mental como a síndrome de *burnout*, conforme alertam Nahas e Miziara (2021). Em um contexto como o do Maranhão, e especialmente em cidades do interior como Santa Inês, onde a fiscalização do trabalho pode ser menos presente e o acesso à informação e à justiça é mais difícil, o trabalhador se torna ainda mais vulnerável a essa forma de exploração. A ausência de um controle de ponto físico, somada a uma cultura de disponibilidade constante fomentada por ferramentas digitais, cria o ambiente perfeito para a "jornada invisível", aquela que se estende para além do expediente contratual sem deixar rastros formais. Os dados do IBGE, portanto, não são apenas números; são um chamado à ação para o Ministério Público do Trabalho, para as entidades sindicais e, fundamentalmente, para o Judiciário Trabalhista maranhense. Eles constituem uma prova macroscópica de que a equiparação de direitos no estado está sob ameaça, exigindo uma postura vigilante e proativa dos órgãos de proteção para garantir que o teletrabalho não se converta em sinônimo de sobretrabalho.

### **3.2 A Resposta do Judiciário: A Jurisprudência do TRT-16 como Termômetro da Efetividade**

Diante de um cenário fático que aponta para a intensificação da jornada de trabalho, a atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16) assume um papel de protagonismo na garantia da equiparação de direitos. É na arena judicial que os

conflitos individuais se resolvem e que a interpretação da lei se consolida, criando precedentes que orientam o comportamento de empregados e empregadores em todo o estado. A análise da jurisprudência do TRT-16 (MARANHÃO, 2025) funciona como um termômetro, medindo a temperatura da aplicação do direito e revelando se a proteção legal está, de fato, alcançando os teletrabalhadores maranhenses. A forma como o tribunal regional aborda questões cruciais, como o ônus da prova do controle de jornada, a responsabilidade por acidentes em *home office* e o custeio da infraestrutura, define na prática o nível de proteção conferido a essa classe de trabalhadores.

A questão central que se espera ver respondida pela jurisprudência do TRT-16 é se o tribunal tem adotado uma interpretação restritiva do artigo 62, inciso III, da CLT, alinhada à doutrina mais moderna e à jurisprudência de tribunais mais vanguardistas, como o TRT da 2ª Região (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2023). Isso significa verificar se as decisões do TRT maranhense reconhecem que a mera possibilidade de controle por meios telemáticos já é suficiente para afastar a exceção legal e para impor ao empregador o dever de registrar a jornada. Uma postura judicial que exija do empregado a produção de uma prova robusta e inequívoca do controle, ignorando a aptidão probatória superior do empregador, que detém os dados dos sistemas, representaria um obstáculo quase intransponível ao direito a horas extras. Por outro lado, uma jurisprudência que aplique a inversão do ônus da prova, nos moldes da Súmula 338 do TST, quando o empregador, podendo fazê-lo, não apresenta os registros telemáticos, sinaliza um compromisso com a efetividade do direito e com o princípio da isonomia.

Além da jornada, é fundamental observar como o TRT-16 se posiciona sobre a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança. Em casos de acidentes ou doenças desenvolvidas em *home office*, o tribunal tem reconhecido o nexo causal com o trabalho, aplicando o entendimento já consolidado de que o local do infortúnio é irrelevante (LAMBERT, s.d.)? A responsabilização de empresas por não fornecerem condições ergonômicas adequadas ou por promoverem um ambiente de trabalho psicologicamente tóxico, mesmo à distância, é um indicador do grau de amadurecimento da corte em relação às novas formas de trabalho. Da mesma forma, as decisões sobre o ressarcimento de despesas com internet e energia (ajuda de custo) revelam se o tribunal está aplicando o princípio da alteridade, que veda a transferência dos custos do negócio ao empregado (CORDEIRO, 2023; COLNAGO et al., 2021). Uma jurisprudência vacilante ou excessivamente formalista, que se apegue à ausência de previsão contratual para negar direitos evidentes, pode perpetuar a precarização. Em contrapartida, uma

jurisprudência que investigue a realidade dos fatos e aplique os princípios protetivos do Direito do Trabalho de forma consistente, mesmo em face de lacunas contratuais, cumpra seu papel de pacificação social e de garantia da dignidade do trabalhador. A análise aprofundada dos acórdãos do TRT-16 é, portanto, o passo final e decisivo para diagnosticar se, no Maranhão, a equiparação de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais é uma realidade jurídica palpável ou apenas uma distante aspiração normativa.

## **CAPÍTULO 4 – ESTUDOS DE CASO E MANIFESTAÇÕES PRÁTICAS NO CONTEXTO MARANHENSE**

A análise da equiparação de direitos ganha contornos mais nítidos quando se transcende a abstração da norma e dos dados macroscópicos para observar suas manifestações concretas no tecido social e institucional. No Maranhão, a dinâmica do teletrabalho não se resume a estatísticas de jornada ou a processos judiciais individuais; ela se revela em movimentos de regulamentação no setor público, em conflitos coletivos e na forma como as instituições reagem às novas demandas. Este capítulo se dedica a examinar esses estudos de caso, utilizando exemplos práticos para ilustrar tanto os avanços quanto as resistências à plena implementação de um regime de teletrabalho isonômico. A análise da regulamentação no Tribunal de Contas do Estado (TCE-MA) e dos embates noticiados envolvendo o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Maranhão (Sintrajufe/MA) serve como um microcosmo dos desafios e das possibilidades que permeiam o teletrabalho no estado, oferecendo lições valiosas sobre a importância da negociação coletiva e da clareza normativa.

### **4.1 A Regulamentação no Setor Público Maranhense: O Paradigma do TCE-MA**

O setor público, por sua natureza e visibilidade, frequentemente atua como um laboratório para novas práticas de gestão e regulamentação do trabalho. No Maranhão, um exemplo emblemático dessa tendência é a iniciativa do Tribunal de Contas do Estado (TCE-MA), que, em março de 2022, aprovou uma resolução para disciplinar o teletrabalho no âmbito da instituição. Essa regulamentação interna, embora não se submeta à CLT, oferece um paradigma valioso para a discussão sobre a equiparação de direitos, pois revela uma preocupação institucional em estabelecer regras claras, preencher lacunas e equilibrar os interesses da administração com os direitos dos

servidores. A análise de seus dispositivos demonstra um esforço em positivar questões que, no setor privado, muitas vezes permanecem em uma zona cinzenta, dependentes de negociação individual ou de litígio judicial. A Tabela 1, a seguir, foi elaborada para sistematizar essa análise, contrastando a abordagem adotada pelo TCE-MA com os desafios correspondentes enfrentados no setor privado.

**Tabela 1** – Análise comparativa entre a regulamentação do teletrabalho no TCE-MA e os desafios no setor privado sob a CLT

<i>Tópico Regulamentado</i>	<i>Abordagem no Setor Público (Exemplo TCE-MA)</i>	<i>Desafio Correspondente no Setor Privado (CLT)</i>
<i>Infraestrutura e Equipamentos</i>	Definição de responsabilidades, com suporte técnico e possibilidade de comodato pela instituição.	Dependência de negociação em contrato individual (Art. 75-D); risco de transferência de custos ao empregado.
<i>Controle e Desempenho</i>	Foco em plano de trabalho e metas de desempenho, com relatórios periódicos de atividades.	Controvérsia entre controle de jornada (Art. 6º) e exceção por produção/tarefa (Art. 62, III); risco de jornada invisível.
<i>Saúde e Segurança</i>	Previsão de orientação sobre ergonomia e prevenção de acidentes, com dever de cuidado da instituição.	Responsabilidade do empregador (Art. 75-E), mas com dificuldade de fiscalização e maior risco de subnotificação de acidentes.
<i>Reversibilidade</i>	Previsão de critérios para o retorno ao trabalho presencial, seja por interesse da administração ou a pedido do servidor.	Reversão ao presencial por determinação unilateral do empregador, garantido período de transição (Art. 75-C, § 1º).

**Fonte:** Elaborada pelo autor (2025), com base na análise da legislação e em notícias sobre a Resolução do TCE-MA.

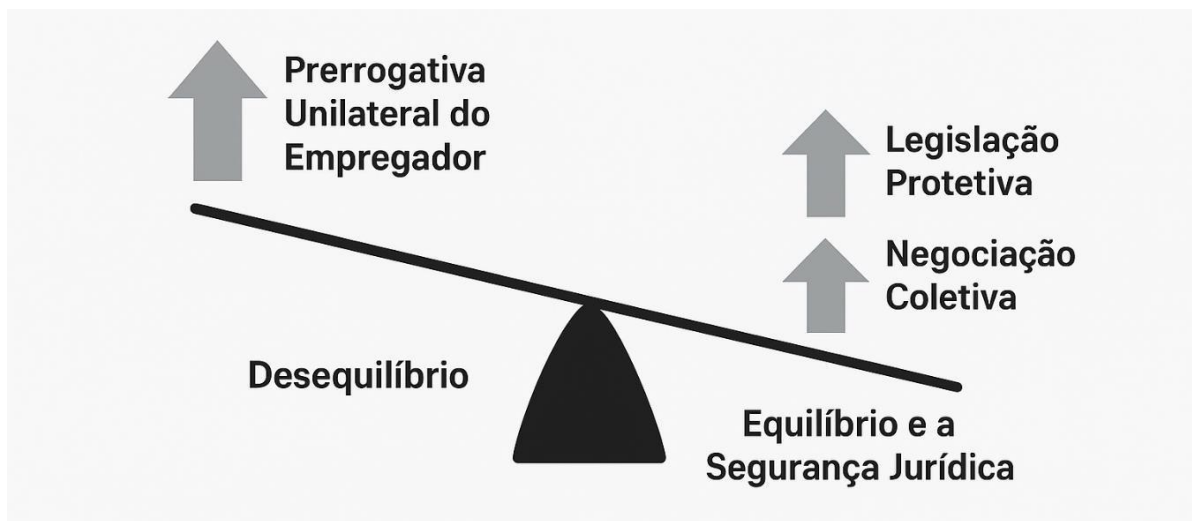
**Comentário sobre a Tabela 1:** A análise comparativa exposta na Tabela 1 evidencia um ponto crucial: a regulamentação proativa, como a do TCE-MA, gera um ambiente de

maior segurança jurídica. Ao passo que no setor privado a definição sobre infraestrutura e custos depende de negociação individual, expondo o trabalhador ao risco de arcar com os custos operacionais — uma violação do princípio da alteridade defendido por Cordeiro (2023) —, a norma do TCE-MA estabelece uma responsabilidade institucional clara. Da mesma forma, ao focar em metas de desempenho, a resolução aponta para uma alternativa à controversa discussão sobre o controle de jornada, embora seja imperativo que tais metas sejam razoáveis para não configurar sobrecarga, como alertam Colnago et al. (2021). A tabela demonstra, portanto, que a ausência de uma regulamentação mais detalhada no setor privado, que poderia ser suprida por negociações coletivas, perpetua um estado de incerteza que favorece o surgimento de conflitos e a precarização. A iniciativa do TCE-MA, nesse sentido, não apenas organiza o trabalho internamente, mas também serve de modelo e inspiração, mostrando que é possível estabelecer regras claras que promovam a equiparação de direitos de forma planejada, em vez de reativa.

#### **4.2 Conflitos Coletivos e a Luta pela Isonomia: O Caso Sintrajufe/MA vs. TRT-16**

Se a regulamentação no TCE-MA representa um esforço de pacificação, os conflitos noticiados entre entidades sindicais e órgãos públicos revelam as tensões que permeiam a gestão do teletrabalho. Um caso notório, ocorrido em setembro de 2025, envolveu a atuação do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Maranhão (Sintrajufe/MA) contra uma portaria da Corregedoria do próprio TRT da 16ª Região, que determinava o retorno imediato de servidores ao trabalho presencial. Este episódio é simbólico por expor a fragilidade dos arranjos de teletrabalho quando não são amparados por um diálogo social robusto. O cerne do conflito foi a unilateralidade da decisão. A atuação do sindicato evidencia o papel insubstituível da representação coletiva na defesa dos direitos dos trabalhadores. O Gráfico 1, a seguir, foi concebido para ilustrar a dinâmica de forças nesse tipo de conflito, demonstrando como a atuação sindical e a legislação funcionam como mecanismos de contrapeso à prerrogativa patronal.

Gráfico 1 – Modelo de Tensão na Reversão do Teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

**Comentário sobre o Gráfico 1:** O modelo apresentado no Gráfico 1 ilustra visualmente a tese de que a relação de trabalho, especialmente em momentos de alteração contratual significativa como a reversão do teletrabalho, é uma relação de forças assimétricas. A "Prerrogativa Unilateral do Empregador", representada como uma força primária, tende a gerar um "Desequilíbrio", que se manifesta como insegurança jurídica e prejuízos ao trabalhador. O gráfico demonstra que, para alcançar o "Equilíbrio e a Segurança Jurídica", são necessários "Contrapesos", que são a "Legislação Protetiva" (como o Art. 75-C, § 1º, da CLT) e a "Negociação Coletiva" (exercida pela atuação sindical). O caso do Sintrajufe/MA é um exemplo prático dessa dinâmica: a atuação do sindicato funcionou como o contrapeso que buscou frear a força unilateral da administração, invocando princípios de razoabilidade e proteção. O gráfico, portanto, não é apenas uma figura, mas um argumento visual que reforça a importância dos mecanismos de proteção coletiva e legal para a efetivação da isonomia.

Para detalhar os elementos desse conflito e as lições que podem ser extraídas, a Tabela 2 foi estruturada para conectar os fatos do caso com seus fundamentos jurídicos e implicações práticas.

**Tabela 2** – Análise do conflito sobre a reversão do teletrabalho e suas implicações

*Elemento do Conflito (Caso Teletrabalho Sintrajufe/MA)* | *Lição para a Gestão do Conflito* | *Fundamento Jurídico/Doutrinário*

<i>Decisão Unilateral de Retorno</i>	A prerrogativa do empregador não deve ser exercida de forma arbitrária. O diálogo e a previsibilidade são essenciais.	Princípio da boa-fé objetiva nos contratos (Art. 422, Código Civil); valorização da negociação coletiva.
<i>Ausência de Período de Transição</i>	A mudança de regime impacta a vida do trabalhador e exige um prazo mínimo para adaptação.	Art. 75-C, § 1º, da CLT (garante prazo de 15 dias); princípio da proteção da confiança.
<i>Insegurança Jurídica</i>	A falta de regras claras sobre a continuidade ou reversão do teletrabalho gera instabilidade e desconfiança.	Importância de políticas internas claras e de acordos coletivos que definam os critérios para cada modalidade de trabalho.
<i>Atuação Sindical</i>	A representação coletiva é um instrumento vital para equilibrar as forças e defender os direitos dos trabalhadores.	Art. 8º, III, da Constituição Federal (defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria).

**Fonte:** Elaborada pelo autor (2025), com base na análise do caso noticiado e da legislação pertinente.

**Comentário sobre a Tabela 2:** A Tabela 2 aprofunda a análise do conflito, extraindo lições práticas para a gestão de pessoas. Cada elemento da crise — a unilateralidade, a falta de transição, a insegurança gerada e a resposta sindical — é dissecado e conectado a um princípio ou norma jurídica. Fica evidente que a crise poderia ter sido evitada com a observância de preceitos básicos do Direito do Trabalho, como a boa-fé objetiva e o respeito às normas de transição. A tabela reforça a conclusão de que a gestão do teletrabalho não pode ser amadora ou impulsiva. A reversão ao presencial, embora legal, exige planejamento e diálogo. O caso prático do Sintrajufe/MA, sistematizado na tabela, serve como um poderoso alerta para as empresas maranhenses: ignorar a legislação e os canais de negociação coletiva não é apenas uma falha de gestão, mas um risco jurídico que pode levar à judicialização e à instabilidade nas relações de trabalho.

### **4.3 A Efetividade da Tutela Jurídica no Interior do Maranhão: Desafios Estruturais e o Estudo de Caso de Santa Inês**

A discussão sobre a equiparação de direitos no teletrabalho, embora amparada por uma legislação de alcance nacional, ganha contornos dramáticos quando deslocada dos grandes centros urbanos para a realidade do interior do Brasil. No Maranhão, um estado marcado por vastas distâncias territoriais e acentuadas desigualdades regionais, a análise não pode se restringir à capital, São Luís. É em municípios como Santa Inês, um relevante polo comercial e de serviços na região do Vale do Pindaré, que a resiliência do sistema de proteção trabalhista é verdadeiramente testada. A efetividade da tutela jurídica para o teletrabalhador do interior depende de uma complexa interação entre fatores estruturais — como a qualidade da infraestrutura digital e o custo de vida —, o acesso material à Justiça do Trabalho e a capacidade de organização coletiva. Este subcapítulo se aprofunda nesses desafios, utilizando o contexto de Santa Inês para ilustrar como as barreiras práticas podem esvaziar a promessa de isonomia contida na lei, tornando a equiparação de direitos um objetivo ainda mais distante e complexo.

O primeiro obstáculo à plena equiparação é de natureza material e econômica, diretamente ligado ao princípio da alteridade, que veda a transferência dos riscos e custos do negócio ao empregado (COLNAGO et al., 2021). Enquanto na capital a infraestrutura de internet de alta velocidade é mais difundida e competitiva, no interior, a realidade é frequentemente distinta. Em Santa Inês, a oferta de serviços de banda larga pode ser mais limitada e, proporcionalmente, mais onerosa. Para um trabalhador que é transferido para o regime de teletrabalho, isso significa que ele pode ser compelido a contratar um plano de internet mais caro para dar conta das demandas de sistemas, videoconferências e transferência de arquivos, um custo que antes era integralmente absorvido pelo empregador nas dependências da empresa. Soma-se a isso o custo da energia elétrica, que passa a ser consumida em maior volume durante o horário de expediente no domicílio do empregado. Conforme defende Cordeiro (2023), a ausência de uma ajuda de custo para cobrir essas despesas, algo que o artigo 75-D da CLT deixa a cargo da negociação contratual, representa, na prática, uma redução salarial indireta. Para um trabalhador em Santa Inês, cujo salário pode já ser pressionado pela realidade econômica local, essa transferência de custos tem um impacto ainda mais sensível em seu orçamento familiar. A não observância do princípio da alteridade, nesse contexto, não é uma mera filigrana

jurídica; é uma corrosão direta do poder de compra e da dignidade do trabalhador, criando uma clara distinção em prejuízo daquele que trabalha remotamente.

O segundo desafio, de ordem processual e institucional, é o acesso à justiça. Um trabalhador presencial em Santa Inês que se sinta lesado pode, com relativa facilidade, dirigir-se à Vara do Trabalho local para buscar orientação ou ajuizar uma reclamação. Para o teletrabalhador, as violações de direitos são muitas vezes mais sutis e de difícil comprovação. A jornada excessiva, por exemplo, não deixa um cartão de ponto físico para ser contestado; ela se dissolve em horas de conexão não registradas, em mensagens de WhatsApp fora do expediente e em uma pressão psicológica por disponibilidade constante. Provar essa realidade em juízo exige a produção de prova digital (e-mails, logs de sistema, relatórios de aplicativos), o que pode ser tecnicamente complexo. O ônus da prova, como discutido, torna-se um obstáculo monumental. A jurisprudência, como a do TRT-2 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2023), que admite a inversão do ônus quando há possibilidade de controle, é uma luz nesse cenário, mas sua aplicação depende da sensibilidade do juízo local e da capacidade do advogado do reclamante em construir essa tese. Além disso, a própria cultura jurídica local pode ser menos familiarizada com as nuances do direito digital, tornando o convencimento do magistrado um desafio adicional. A distância física da capital, onde se localiza o TRT-16 (MARANHÃO, 2025) e onde se concentram os debates jurídicos mais avançados, pode criar um descompasso na atualização e na uniformização da jurisprudência, fazendo com que a proteção efetiva do teletrabalhador em Santa Inês dependa excessivamente da interpretação individual do juiz de primeira instância.

Finalmente, o terceiro obstáculo é a fragilidade da organização coletiva. A atuação de sindicatos fortes é um contrapeso essencial ao poder do empregador, sendo o principal instrumento para a celebração de acordos coletivos que detalhem as regras do teletrabalho, como defendido por Martins (2022). No interior, a presença e a capilaridade dos sindicatos são, em geral, menores. O trabalhador remoto, por sua natureza isolada, já tem uma dificuldade intrínseca de se conectar com seus pares e de participar da vida sindical. Em uma cidade como Santa Inês, essa dupla barreira — o isolamento do teletrabalho e a menor presença sindical — deixa o trabalhador em uma posição de extrema vulnerabilidade para negociar individualmente as condições de seu trabalho, como a ajuda de custo ou o fornecimento de equipamentos ergonômicos. Sem a força do coletivo, a negociação prevista no artigo 75-D da CLT torna-se uma ficção jurídica, pois não há paridade de armas entre o empregado e o empregador. A ausência de acordos

coletivos específicos para o teletrabalho na região perpetua a zona cinzenta e permite que práticas lesivas se consolidem como "normais". A luta pela equiparação de direitos, portanto, passa necessariamente pelo fortalecimento da representação sindical no interior e pela conscientização dos teletrabalhadores sobre a importância da organização coletiva como único caminho para uma negociação justa e para a conquista de direitos que a lei, por si só, não detalha. O caso de Santa Inês, portanto, serve como um estudo de caso que expõe a verdade inconveniente: a isonomia de direitos, para ser real, precisa de infraestrutura, de acesso à justiça e de organização coletiva. Sem esses três pilares, a equiparação corre o risco de ser apenas um princípio abstrato, inacessível para o trabalhador que mais precisa de sua proteção.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao percorrer a complexa trajetória normativa, doutrinária e fática que envolve a equiparação de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais, com um foco analítico direcionado ao estado do Maranhão, este artigo científico se propôs a investigar a distância entre a promessa de isonomia inscrita na lei e sua efetiva materialização. A pesquisa confirmou que o ordenamento jurídico brasileiro, a partir da pedra angular do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, fornece um alicerce sólido para a tese da plena equiparação, ao reconhecer que os meios telemáticos de controle e supervisão se equivalem, para todos os fins, aos meios presenciais. A legislação subsequente, embora com percalços e controvérsias como a do artigo 62, III, da CLT, tem evoluído no sentido de reconhecer e regulamentar as especificidades do teletrabalho, buscando, ainda que de forma gradual, alinhar-se aos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

A hipótese central, de que a concretização dessa isonomia enfrenta severos obstáculos práticos, foi robustamente validada ao longo dos capítulos. A análise dos grandes debates doutrinários demonstrou que as maiores tensões se concentram em direitos historicamente vinculados ao espaço físico da empresa: a jornada de trabalho, a saúde e segurança, e os custos operacionais. A doutrina contemporânea, representada por Cordeiro (2023), Nahas e Miziara (2021), e Colnago et al. (2021), converge para a necessidade de uma interpretação teleológica e sistemática das normas, que privilegie o princípio da primazia da realidade sobre o formalismo contratual e que aplique o princípio da alteridade de forma intransigente, vedando a transferência dos riscos do negócio ao empregado. O direito à desconexão e a responsabilidade do empregador pela saúde

psicofísica do trabalhador emergiram como corolários indispensáveis de uma equiparação que seja substantiva, e não meramente formal.

A imersão na realidade maranhense, por sua vez, transformou a teoria em evidência. Os dados do IBGE (2023), ao revelarem uma jornada de trabalho para os teletrabalhadores do estado significativamente superior à média dos demais trabalhadores, forneceram um substrato fático alarmante, sugerindo que a flexibilidade do trabalho remoto pode estar mascarando uma intensificação do sobrelabor não remunerado. A análise dos estudos de caso, como a regulamentação proativa do TCE-MA e o conflito reativo envolvendo o Sintrajufe/MA, ilustrou os dois lados da moeda: de um lado, a possibilidade de se construir segurança jurídica por meio de regras claras e negociadas; de outro, a realidade da imposição unilateral e da precarização quando o diálogo social e a proteção legal são ignorados. O aprofundamento no contexto de Santa Inês expôs, de forma contundente, como os desafios estruturais do interior — infraestrutura digital deficiente, dificuldades de acesso à justiça e menor capilaridade sindical — potencializam a vulnerabilidade do teletrabalhador, ameaçando tornar a proteção legal uma miragem.

Conclui-se, portanto, que a equiparação de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais no Maranhão é um objetivo em construção, cuja consolidação depende de uma conjunção de fatores que transcendem a mera existência da lei. É imperativa uma mudança cultural nas empresas, que devem assumir sua responsabilidade integral pela gestão de pessoas à distância, com o mesmo dever de cuidado aplicado ao trabalho presencial. É fundamental o fortalecimento da fiscalização estatal e, sobretudo, da negociação coletiva, único instrumento capaz de detalhar as regras do teletrabalho de forma equilibrada e adaptada a cada realidade setorial, como defende Martins (2022). E, acima de tudo, é decisiva a atuação do Poder Judiciário, em especial do TRT da 16ª Região, que tem o dever de interpretar a lei de forma a garantir sua máxima efetividade, protegendo o trabalhador da precarização digital e distribuindo o ônus da prova de maneira justa, reconhecendo a hipossuficiência técnica do empregado na era digital.

O futuro do trabalho no Maranhão, assim como no restante do país, será inexoravelmente marcado pela tecnologia e pela flexibilidade. O desafio que se impõe à sociedade, e em particular aos operadores do Direito, é garantir que essa transformação resulte em avanço social, e não em uma nova forma de exploração. A dignidade da pessoa humana, valor supremo do ordenamento jurídico, não pode ser relativizada pela distância ou pela mediação de uma tela. A luta pela equiparação de direitos no teletrabalho é, em

última análise, a reafirmação do compromisso histórico do Direito do Trabalho de proteger aquele que vive de sua força de trabalho, independentemente do local onde ela seja exercida. Este artigo, ao diagnosticar os desafios e apontar os caminhos para a superação das desigualdades no contexto maranhense, espera ter contribuído para esse debate fundamental e para a construção de um futuro do trabalho mais justo, digno e isonômico para todos.



FACULDADE  
**Santa Luzia**

Aqui, você faz a diferença!

## REFERENCIAS

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 5 set. 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2022/lei/14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/14442.htm). Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região ). Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000730-65.2022.5.02.0705. Relatora: Desembargadora Sônia Maria de Barros. São Paulo, 24 de agosto de 2023. **Jusbrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2040266020>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 set. 2025.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende *et al.* Teletrabalho em tempos de pandemia e o princípio da alteridade: a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 47, n. 217, p. 119-140, set. 2021.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Teletrabalho**: Direitos e Deveres de Empregados e Empregadores. 2. ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE ). Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38247-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 17 set 2025.

LAMBERT, Soraya Galassi. **Acidente de trabalho em home office**. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, [2021?]. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16663/lambert\\_soraya\\_acidente\\_trabalho\\_home.pdf?sequence=1](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16663/lambert_soraya_acidente_trabalho_home.pdf?sequence=1). Acesso em: 3 out. 2025.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Pesquisa de Jurisprudência**. São Luís: TRT-16, 2025. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-de-jurisprudencia>. Acesso em: 18 set. 2025.

MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da reforma trabalhista à Lei n. 14.442/2022. *In*: JORNADA DE ESTUDOS SOBRE A LEI Nº 14.442/2022, 2022, *online*. **Anais** [...]. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. p. 1-15. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/213384>. Acesso em: 18 set. 2025.

NAHAS, Thereza Christina; MIZIARA, Raphael. O controle de jornada do teletrabalhador e o direito à desconexão. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 87, n. 1, p. 205-224, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188821>. Acesso em: 18 set. 2025.