

TELETRABALHO: UM NOVO REGIME DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO

TELEWORK: A NEW WORK REGIME AND ITS IMPLICATIONS FOR LAW

Maria Luiza Ferreira Souza Santos¹

Icaro de Souza Duarte²

RESUMO: O mundo do trabalho tem passado por intensas transformações, impulsionadas pelos avanços tecnológicos e pela ampliação do acesso à internet. Com a chegada da Quarta Revolução Industrial, marcada pela integração entre tecnologias digitais, inteligência artificial e automação, as formas tradicionais de organização do trabalho foram profundamente modificadas. Este movimento foi intensificado pelo surgimento da pandemia da COVID-19, que alterou as noções clássicas de tempo e espaço e consolidou o teletrabalho como uma modalidade amplamente adotada por empresas de diferentes setores. Embora o teletrabalho já fosse praticado por algumas organizações antes da pandemia, foi nesse período que ele se expandiu e ganhou relevância social e econômica. Contudo, esta nova dinâmica de trabalho ainda não possui legislação específica que a regule de forma abrangente, estando suas principais diretrizes inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após as modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e, posteriormente pela Lei n. 14.442/2022. Estas lacunas normativas tem gerado desafios jurídicos e práticos, tanto para empregadores quanto para trabalhadores, no que se refere à definição da jornada, controle de produtividade e garantia de direitos trabalhistas. Diante deste cenário, o presente artigo adota como metodologia a análise de pesquisa bibliográfica, com o propósito de compreender o fenômeno do teletrabalho, tem o objetivo de analisar sua evolução histórica, a conjuntura atual, as implicações legais e os reflexos sociais decorrentes desta forma de prestação laboral.

6718

Palavras-chave: Teletrabalho. Revolução Industrial. Pandemia. Direito trabalhista. Tecnologia.

ABSTRACT: The world of work has undergone intense transformations, driven by technological advancements and increased internet access. With the arrival of the Fourth Industrial Revolution, marked by the integration of digital technologies, artificial intelligence, and automation, traditional forms of work organization have been profoundly modified. This movement was intensified by the emergence of the COVID-19 pandemic, which altered classical notions of time and space and consolidated telework as a modality widely adopted by companies in different sectors. Although telework was already practiced by some organizations before the pandemic, it was during this period that it expanded and gained social and economic relevance. However, this new work dynamic still lacks specific legislation that comprehensively regulates it, with its main guidelines being included in the Consolidation of Labor Laws (CLT), especially after the modifications introduced by the 2017 Labor Reform and, subsequently, by Law No. 14.442/2022. These regulatory gaps have generated legal and practical challenges for both employers and workers regarding the definition of working hours, productivity control, and the guarantee of labor rights. Given this scenario, this article adopts a bibliographic research methodology to understand the phenomenon of telework, aiming to analyze its historical evolution, the current situation, the legal implications, and the social repercussions arising from this form of work provision.

Keywords: Remote work. Industrial Revolution. Pandemic. Labor law. Technology

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus (CESUPI).

² Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus (CESUPI).

1 INTRODUÇÃO

Aparelhos eletrônicos, GPS, plataformas digitais, big data, inteligência artificial, robótica, internet em ampla rede de acesso, automatização de processos, enfim, tudo passou a fazer parte do cotidiano, revolucionando o mercado, a forma de trabalho e a produção (Belmonte, 2020, p. 6).

Sabe-se que em decorrência dos avanços tecnológicos o teletrabalho tem se destacado como uma modalidade laboral cada vez mais relevante no contexto brasileiro. Além disso, o contexto de pandemia também foi um grande impulsionador de tal modalidade a distância.

Primeiramente, é importante compreender o panorama do teletrabalho ante da pandemia da COVID-19. Segundo dados do IBGE, em 2018, 3,8 milhões de brasileiros 35 trabalhavam em seu próprio domicílio. Em 2019, o número aumentou para 4,5 milhões. Segundo os dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRAT) e da SAP Consultoria em Recursos Humanos na “Pesquisa Home Office Brasil”, foi constatado que, em 2018, 45% das empresas adotavam o teletrabalho.

Nesse sentido percebe-se a necessidade de analisar os impactos do teletrabalho na relações de trabalho e no direito brasileiro, considerando os aspectos legais. Portanto, indaga-se: como o teletrabalho impacta as relações de trabalho e o direito brasileiro?

6719

Então o objetivo geral da presente pesquisa é analisar os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e no direito brasileiro, considerando os aspectos legais. Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: Contextualizar o teletrabalho no Brasil, abordando sua evolução, conceito e diferenciação em relação a outros modelos de trabalho, investigar os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho, incluindo vantagens e desafios para empregadores e empregados e analisar a legislação vigente sobre o teletrabalho no Brasil. Para tanto, será utilizado fontes bibliográficas, como artigos, monografias e a legislação brasileira pertinente (Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução do teletrabalho

Grande parte da sociedade brasileira só tomou conhecimento do teletrabalho com a chegada da pandemia da covid-19, mas tal modalidade de trabalho não é tão recente assim. Segundo Winter:

Progredindo na linha do tempo, já nos anos de 1950, no mundo pós segunda guerra e de tantas inovações no cotidiano das pessoas, o conceito de "trabalho a distância", foi

relatado nos trabalhos do pai da Cibernética, Norbert Wiener, no qual realizou a distinção de dois suportes à comunicação, permutáveis entre si: o transporte físico (via fac-símile, vulgo fax) de dados e o transporte de informação. Wiener ainda buscou desenvolver a capacidade dos computadores, de comunicarem entre si e de interagirem, para além das capacidades de cálculo (Winter, 2005, p. 63).

Estas reflexões do estadunidense Wiener representaram um marco inicial na compreensão da relação entre tecnologia e trabalho humano, destacando a importância da comunicação digital e da troca de informações a distância.

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

O reconhecimento do teletrabalho ocorreu oficialmente no Brasil na década de 90. Em 1997 ocorreu o Seminário Home Office/Telecommuting – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio. Em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT. Essa organização elaborou uma cartilha (SOBRATT, 2015) de orientação para a implantação do teletrabalho, mas sem a intenção de ser um manual completo sobre o assunto. O teor dessa cartilha era mostrar essa modalidade laboral como uma estratégia de gestão e encorajar a sua adoção, pois acreditavam que existia grandes vantagens e benefícios atrelados a esse modelo de trabalho.

6720

Ao longo das últimas décadas, a evolução da tecnologia e seus avanços, como automação, robótica, internet, computadores, softwares e celulares, transformaram de forma significativa tanto as relações sociais quanto os métodos de produção de bens e serviços.

Atualmente, as tecnologias de informação e comunicação (TICs) constituem-se de ferramentas em constante evolução, tornando-se um dos principais instrumentos de suporte para adoção do teletrabalho na esfera pública. Com isso, é perceptível que a conceituação do trabalho à distância abrange aspectos que estão relacionados ao contexto organizacional, como os fatores econômicos, sociais e legais (Freitas, 2008).

Com o avanço das tecnologias da informação e da comunicação nas décadas seguintes, especialmente a partir da popularização dos computadores pessoais e da internet, tornou-se possível transformar aquele conceito teórico em uma realidade prática. O que antes era apenas uma projeção científica passou a se materializar em novas formas de organização laboral, permitindo que o trabalho pudesse ser executado fora do ambiente físico da empresa, sem prejuízo da produtividade ou da comunicação entre os colaboradores

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou a pandemia de Covid - 19, causada por um novo tipo de coronavírus até então desconhecido. Conseqüentemente várias medidas de segurança foram recomendadas, o que forçou muitas empresas a adotarem o teletrabalho como medida de segurança.

Nesse sentido, é importante destacar que a influência que Pandemia trouxe para o crescente aumento da modalidade do teletrabalho no Brasil. Para o professor Ildeberto Rodello da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA-RP) da USP de Ribeirão Preto, a pandemia de covid-19 foi responsável por esse cenário

Se levarmos em consideração os dados do próprio IBGE, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2018, 3,8 milhões de pessoas trabalhavam por teletrabalho. E, hoje, 7 milhões de brasileiros exerceram trabalho remoto em 2022, praticamente dobrou”.(Rodello, 2023).

Com a promulgação de medidas de distanciamento social, as empresas tiveram que implementar o trabalho remoto como uma forma de não parar a sua produtividade, reduzindo assim os impactos gerados pela Covid-19 intensificando assim, a evolução do teletrabalho no mundo

3 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

6721

3.1 Conceito

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT): O teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (Martins, 2012, p. 26-9).

O teletrabalho, uma prática laboral realizada fora das dependências físicas da empresa, tem raízes etimológicas que combinam "tele", do grego para "longe", e "trabalho", do latim "tripalium", que remete a um instrumento agrícola antigo. No contexto brasileiro, é definido como o exercício de atividades remotas, auxiliado por tecnologias da informação e comunicação. No contexto jurídico brasileiro, o teletrabalho, popularmente denominado home office, encontra sua regulamentação primordial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conjuntamente com outras disposições normativas específicas (Miziara, 2018).

Para a escritora Denise Fincato:

O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade),

diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é e cada vez mais será desterritorializado e atemporal. No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário de estrutura para trabalho remoto” (Fincato, 2019).

Ou seja, o teletrabalho tem como pressupostos fundamentais: o distanciamento físico entre empregado e empregador e a utilização de tecnologia da informação para o exercício das atividades laborais.

Cavalcante (2012) destaca que o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, utilizado para otimizar o tempo, sendo um tema relativamente recente na área jurídica, mas não no cotidiano. É um trabalho realizado com equipamentos que possibilitam ser feito num lugar físico diferente daquele ocupado pela pessoa que o está realizando, ou seja, é diferente da maneira tradicional, em que o empregado fica limitado ao espaço da empresa, obrigando-se a se deslocar todos os dias para desempenhar suas atividades.

A primeira normatização sobre o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil ocorreu por meio da Lei 12.551/2011. Essa lei modificou o artigo 6º da CLT para considerar igualmente o trabalho realizado no local do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, contanto que os elementos que caracterizam a relação de emprego estejam evidentes. Além disso, equiparou os meios eletrônicos e informatizados de controle e supervisão aos métodos desupervisão pessoal e direta, no que diz respeito à subordinação jurídica (Villanova, 2020).

6722

Conforme mencionado acima, no Brasil, o teletrabalho foi admitido em 2011, quando alterou o art 6º da CF/88, mas somente em 2017 com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) houve a efetiva conceituação e positivação do teletrabalho.

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).

Segundo a advogada trabalhista Ana Luisa Nascimento Dantas:

[...] a regulamentação do Teletrabalho com a lei 13.467/2017 representou um importante avanço na tentativa de se adaptar a legislação trabalhista à nova realidade da Era da Informação, conferindo maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade”(Dantas,2021)

Posteriormente em 5 de Setembro de 2022, foi sancionada a Lei n. 14.442/2022, oriunda da Medida Provisória n. 1.108/2022, representando algum aperfeiçoamento em relação ao tema do teletrabalho. Em relação ao artigo 75-B da CLT, este sofreu alteração pela Lei nº 14.442/2022, alterando o “caput” do artigo e excluindo o parágrafo único existente e acrescentando nove novos parágrafos, percebe-se que o artigo 75-B foi drasticamente alterado pela nova legislação, sendo alterado inclusive o conceito de teletrabalho.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.(Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022).

Em outras palavras, o teletrabalho ocorre quando o empregado realiza suas atividades fora do ambiente físico da empresa, utilizando recursos tecnológicos de comunicação e informação para manter o vínculo e a execução das tarefas laborais.

De forma equivocada, muitas pessoas ainda acreditam que o teletrabalho só acontece quando o funcionário trabalha completamente remoto, sem nunca ir ao escritório ou participar de reuniões presenciais. No entanto, esse conceito está ultrapassado. Com a mudança no artigo 75-B da CLT, parágrafo 1, não é mais necessário que o teletrabalho seja realizado de maneira exclusiva para que o funcionário seja classificado como teletrabalhador. Dessa forma, é possível alternar dias de trabalho remoto e presencial, configurando o modelo híbrido. Essa alteração fez com que as relações de trabalho se tornassem mais flexíveis e acelerou o crescimento do teletrabalho nos últimos anos. De acordo com o estabelecido no parágrafo 1 da Lei de Consolidação das Leis Trabalhistas:

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Em resumo, o teletrabalho acontece quando o funcionário executa suas tarefas fora do local físico da empresa. No entanto, isso não implica que ele deva trabalhar exclusivamente de casa, o trabalho pode ser realizado em qualquer outro lugar. O principal é que o serviço não seja realizado no local do empregador nem classificado como atividade externa.

3.2 Controle de jornada

Segundo o Valentin Carrion, especialista em direito do trabalho, o parágrafo 2º trouxe a informação que o trabalho remoto poderá ser prestado e monitorado pela produção ou

atividade realizada, nesse sentido sua remuneração será mediante a produtividade atingida. A diferença é que o trabalho por jornada é baseado no tempo de trabalho, assim o empregado já é remunerado por todo o trabalho até mesmo por horas extras, já o trabalho por produção será calculado com o que o funcionário elaborou, concluiu.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Antes, todos os teletrabalhadores eram excluídos do controle de jornada pelo artigo 62. Agora, com essa distinção entre teletrabalhador que tem serviço por jornada e teletrabalhador que tem serviço por produção ou tarefa, há exclusão do controle de jornada apenas destes últimos.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

3.3 Contrato e mudança para o regime presencial

A lei 14.442/2022 deu grande autonomia aos envolvidos, permitindo que empregador e empregado negociem e estabeleçam os requisitos do trabalho. O artigo 75-C aborda especificamente o contrato, que precisa conter todas as informações fundamentais referentes à atividade a ser realizada.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Nos parágrafos seguintes da 75- C, o legislador entendeu que o empregado começa a trabalhar em casa, em sua própria residência, essa mudança costuma ser fácil e rápida. Já quando o trabalhador volta ao trabalho presencial, a mudança costuma ser mais difícil. Por isso, há um prazo para que ele possa se ajustar. Em resumo, passar do trabalho presencial para o teletrabalho costuma ser simples. Mas voltar ao trabalho presencial exige um tempo para se adaptar

Art. 75-C. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim, se o empregador exigir que o funcionário volte ao trabalho presencial em 15 dias, mesmo que ele resida em outra cidade, o empregador não terá que cobrir custos de viagem, mudança ou similares, a não ser que haja um acordo entre as partes que preveja essa situação. Conforme disposto no artigo, parágrafo 3 da CLT:

3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

3.4 Teletrabalho x tempo à disposição, prontidão e sobreaviso

O parágrafo 5º segue a regra geral. Em um contrato de trabalho comum, a empresa pode dar ao empregado equipamentos como celular ou notebook. A entrega desses equipamentos não significa que o trabalhador deve estar sempre disponível ou em prontidão. Isso só acontece se a empresa disser claramente que o trabalhador precisa atender aos chamados. A mesma regra vale para quem trabalha de casa. Muitas vezes, a empresa fornece dispositivos eletrônicos, como notebooks e celulares, que podem ser usados fora do horário de trabalho. Então, usar esses equipamentos fora do horário não significa que o trabalhador está à disposição ou em prontidão.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

6725

3.5 Fornecimento de aparatos tecnológicos

O artigo 75-D não estabelece de maneira clara que a empresa deve disponibilizar os equipamentos necessários para o teletrabalho. Entretanto, é necessário interpretar a CLT de forma coerente e integrada, levando em consideração seu contexto e as outras disposições legais. Não se pode compreender um artigo de maneira isolada a ponto de desconsiderar ou contradizer o significado de outros. Portanto, entender o artigo 75-D como uma permissão para que o contrato isente a empresa de reembolsar despesas seria desconsiderar o princípio da alteridade, consagrado nos artigos 2º e 3º da CLT, além de ir contra os valores constitucionais estabelecidos nos artigos 7º, 200 e 225 da Constituição Federal. (Carrion, 2023).

Ademais, mesmo em uma interpretação literal, quando o artigo afirma que o contrato deve abordar o reembolso das despesas incorridas pelo empregado, fica subentendido que alguém precisa realizar esse reembolso, e esse alguém só pode ser o empregador, que é a contraparte na relação de trabalho. Assim, é justo e lógico concluir que a empresa deve

reembolsar o funcionário pelas despesas que ele tiver ao realizar suas atividades em regime de teletrabalho.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).
Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O artigo 75-E está em conformidade com o artigo 7º da Constituição Federal e com os artigos 155 e seguintes da CLT, que abordam as responsabilidades do empregador em manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essas regras obrigam a empresa a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), instruir os funcionários sobre o uso correto e supervisionar sua aplicação. Assim, o artigo 75-E apenas confirma que essas mesmas responsabilidades se aplicam ao teletrabalho

Art. 75-E. 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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

É importante enfatizar que esse dispositivo tem como principal finalidade resguardar a empresa. Se o empregador apenas transmitir orientações ao empregado de forma verbal, sem registrá-las formalmente, não terá como demonstrar que cumpriu suas obrigações legais em casos de acidente ou doença ocupacional. Assim, o termo previsto no artigo 75-E atua como prova documental, registrando todas as medidas adotadas pela empresa e assegurando-lhe maior segurança jurídica em eventuais demandas trabalhistas

6726

3.6 Trabalhadores que possuem prioridades

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Sempre que suas funções permitirem, os funcionários com responsabilidades familiares devem ter prioridade para o teletrabalho. Essa prioridade deve abranger pais e mães com filhos ou crianças sob sua responsabilidade, bem como trabalhadores com deficiência, visando facilitar a conciliação entre trabalho e vida pessoal, além de fomentar maior inclusão e equidade nas relações laborais.

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS

A liberdade em relação ao antigo modelo de trabalho industrial representa vantagens para o trabalhador, como a eliminação da rigidez de horários, o aumento do tempo para o ócio, para o descanso, para o lazer (Gallardo, 1998).

Pode-se levar em consideração também que a modalidade teletrabalho traz benefício ao trabalhador com relação à questão familiar, permitindo-lhe dedicar mais tempo à sua família, estabelecendo um elo mais afetivo e saudável (Oliveira; Matheus, 2022).

Também pode-se demonstrar que a conciliação “trabalho-família” influencia na comparabilidade de resultados entregues entre um teletrabalhador e aquele que exerce o trabalho presencialmente. Indica-se uma maior dedicação dos teletrabalhadores à família e às obrigações domésticas, na conciliação com o desempenho das atividades laborais (Barros; Silva, 2010)

Contudo, a imagem do teletrabalhador livre de fiscalização, controlando seu tempo e sua tecnologia não reflete a realidade, uma vez que o computador não retira o poder diretivo sobre a atividade do trabalhador, mas sim o intensifica, já que está conectado a uma rede (Aranda, 2001).

No entanto, o teletrabalho também possui pontos negativos, muitos dos quais estão diretamente associados à saúde do funcionário, como isolamento; sobrecarga de tarefas e atividades; ambiente laboral inapropriado; perigo de acidentes em consequência da utilização inadequada ou manutenção de equipamentos eletrônicos, podendo ser também proveniente de má postura laboral e da utilização desmedida das tecnologias de informação, especialmente das telas de computadores, existindo a possibilidade de lesões oculares; esforços repetitivos; lesões osteomusculares; fadiga resultante da ausência de limitação da jornada de trabalho; entre outros (Fincato, 2009).

Além disso tem questionamentos apontados por estudiosos sobre a perda de tempo em logotransitos, uma das principais vantagens apontadas do trabalhador que opta para o trabalho remoto.

Segundo os pesquisadores Bailey e Kurland:

Com um tráfego intenso, cenas de congestionamento e trânsito intenso tornaram-se comuns e, assim, um aumento dos gastos governamentais com infraestrutura viária. Assim, o modelo de teletrabalho é encarado, neste sentido, como uma vantagem para a sociedade, uma vez que há, ainda, a redução do consumo de combustível e, conseqüentemente, da emissão de poluentes (Bailey; Kurland, 2002).

Álvaro Mello (1999), no mesmo sentido, entende a redução de custos com logística e transporte, bem como maior tempo livre para realizar outras atividades, como uma maneira de dar ao trabalhador melhoria em sua qualidade de vida.

Em relação à economia de custos para os teletrabalhadores por não ocorrer o deslocamento para o local de trabalho, Barros e Silva (2010) fazem uma ressalva, uma vez que há uma crescente de gastos com energia, água, toda infraestrutura doméstica e recursos que são disponibilizados na empresa física.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou compreender como o teletrabalho impacta as relações de trabalho no Brasil, analisando suas origens, características, vantagens, desvantagens e, sobretudo, suas implicações jurídicas à luz da legislação trabalhista vigente. Verificou-se que o teletrabalho é fruto direto das transformações tecnológicas e sociais decorrentes da Quarta Revolução Industrial, intensificadas pela pandemia da COVID-19, que impulsionou a adoção em larga escala dessa modalidade laboral.

Do ponto de vista jurídico, a Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, incorporou o teletrabalho ao ordenamento, conferindo-lhe regulamentação por meio dos seus artigos, representando um avanço significativo, pois esclareceu dúvidas para que já vinha sendo utilizada. No entanto, embora a legislação tenha estabelecido parâmetros básicos, ainda existem lacunas, o que evidencia a necessidade de constante atualização normativa.

6728

Sob a ótica social, constatou-se que o teletrabalho proporciona maior autonomia ao trabalhador, possibilitando flexibilidade de horários, melhor conciliação entre vida pessoal e profissional e redução do tempo gasto com deslocamentos. Todavia, também foram identificados desafios importantes, como o isolamento social, a intensificação do controle digital, o aumento da jornada e a transferência de custos para o empregado. Tais aspectos demonstram que o teletrabalho, embora traga benefícios, pode também acentuar vulnerabilidades se não for acompanhado por políticas de proteção adequadas.

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho constitui uma nova realidade no mundo do trabalho, capaz de promover eficiência e qualidade de vida, mas que exige equilíbrio entre flexibilidade e garantia de direitos. O desafio do Direito do Trabalho contemporâneo é assegurar que essa modalidade seja regulada de forma justa, de modo a proteger o trabalhador sem impedir o desenvolvimento econômico e tecnológico. Assim, o teletrabalho deve ser compreendido não apenas como uma inovação produtiva, mas como um fenômeno social e jurídico que redefine a própria essência das relações laborais no século XXI.

REFERÊNCIAS

ARANDA, J. Thibault. *Teletrabalho: análise jurídico-laboral*. Madrid: Conselho Econômico e Social, 2001

BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. Uma revisão da pesquisa sobre teletrabalho: descobertas, novas direções e lições para o estudo do trabalho moderno. *Journal of Organizational Behavior*, Hoboken, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. Prefácio. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza Christina. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2020. p. 5-8.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out.2025

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 out.2025

6729

CARRION, Valentin; DÉLIO, Eduardo. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 48. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, mai2012. Disponível em: Acesso em 18 out 2025.

DANTAS, Ana Luisa Nascimento. *Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira*. Migalhas, 3 nov. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354118/evolucao-do-teletrabalho-na-legislacao-trabalhista-brasileira>. Acesso em: 10 set. 2025

FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*, [s. l.], v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 16 set. 2025

FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região. Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 9 out. 2025

FREITAS, S. R. *Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI*. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S16793951202000010002800019&lng=en. Acesso em: 13 out. 2025.

GALLARDO MOYA, Rosário. O velho e o novo trabalho em domicílio – da máquina de hilar ao computador. Madrid: Ibidem Edições, 1998.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho, 26 ed., São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Álvaro. Teletrabalho: os benefícios e as dificuldades do trabalho a distância. **Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.**

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018

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

OLIVEIRA, B. F. de O.; MATHEUS, F. M. Teletrabalho: a existência de vantagens e desvantagens. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, v. 7, n. 1, p. 83-98, jan./jun. 2022. Disponível em: <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3874>. Acesso em: 22 out. 2025.

RODELLO, Ildeberto. **Teletrabalho cresce e muda relações de trabalho após a pandemia, aponta professor da FEA-RP/USP.** Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2023. Disponível em: <https://www.fearp.usp.br/noticias/teletrabalho-cresce-e-muda-relacoes-de-trabalho-apos-a-pandemia.html>. Acesso em: 03 out. 2025.

SOBRATT. Cartilha sobre teletrabalho, home office, trabalho à distância. [2015?] Disponível em: Acesso em 6 de nov de 2025.

6730

VILLANOVA, Ana Carolina Perdigão. Teletrabalho no Brasil: análise sobre a proteção dos direitos da personalidade do teleempregado em face do poder empregatício. 2020. 99 f. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2020.

WINTER, Geraldo. Teletrabalho: evolução e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2005.