



## TELETRABALHO E OS DIREITOS DO TRABALHADOR

### TELEWORK AND WORKER'S RIGHTS

Vinicius William Kohler<sup>1</sup>  
Maristela Heinen Gehelen<sup>2</sup>

#### RESUMO

O presente artigo tem como foco mensurar a limitação de direitos referentes ao formato de teletrabalho nas relações empregatícias, conforme a atual legislação brasileira. Para tanto, a pesquisa busca examinar o marco que deu início às relações trabalhistas até o atual cenário, tratando da utilização do teletrabalho como meio laboral em crescente utilização. Busca-se expor os principais direitos a esta classe trabalhadora, conceituando as diferenças entre o teletrabalho e o *home office*. Além disso, apresenta-se as formalidades do contrato de trabalho, analisando aspectos que favorecem e desfavorecem este meio pela visão do empregado e empregador, cabendo também analisar a perspectiva de aparatos tecnológicos e as premissas relacionadas à segurança e à saúde do teletrabalhador. No que tange à metodologia, foram utilizados os métodos bibliográficos, dedutivos e explicativos, além de pesquisas em leis e na Constituição. Com base no presente estudo, vê-se que o instituto do teletrabalho ainda apresenta omissões em diversas áreas de sua atuação. Nesse sentido, novos estudos dos operadores do direito poderão aumentar a pressão legislativa e a própria evolução social, visando oferecer maior segurança jurídica a esta classe trabalhadora.

**Palavras-Chave:** Direitos. Teletrabalho. Labor. Tecnologia.

#### ABSTRACT

This article focuses on measuring the limitation of rights related to the telework format in employment relationships, according to current Brazilian legislation. Therefore, the research seeks to examine the beginning of labor relations up to the current scenario, dealing with the use of telework as a labor medium in growing use. It seeks to expose the main rights of this working class, conceptualizing the differences between telework and home office, explaining the formalities of the employment contract, analyzing aspects that favor and disfavor this medium from the perspective of employment and

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade do Contestado (UNC). Campus de Concórdia. Santa Catarina. Brasil. E-mail: [vinicius.kohler@aluno.unc.br](mailto:vinicius.kohler@aluno.unc.br)

<sup>2</sup>Especialização em Direito Tributário pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Biguaçu - SC. Graduação em Direito na Universidade Paranaense (UNIPAR), Toledo - PR. Graduação em Ciências Contábeis, UNOChapécó, Chapécó - SC. Professora na Universidade do Contestado (UNC). Campus de Concórdia. Santa Catarina. Brasil. Advogada. E-mail: [maristelag@unc.br](mailto:maristelag@unc.br)

employer, also fitting the perspective of technological devices and the premises related to the safety and health of teleworkers. Regarding the methodology, bibliographic, deductive and explanatory methods were used, in addition to research on laws and the Constitution. Based on this study, it can be seen that the telework institute still has omissions in several areas of its performance. In this sense, new studies by legal operators, contribute to legislative pressure and social evolution itself, provide greater legal certainty for this working class.

**Keywords:** Rights. Telework. Work. Technology.

**Artigo recebido em:** 11/11/2021

**Artigo aceito em:** 03/02/2022

**Artigo publicado em:** 28/08/2023

## 1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, em uma era inteiramente globalizada, a tecnologia se destaca e adentra no dia a dia de todos os trabalhadores. Muitos temas merecem destaque em sua utilização, porém, o enfoque principal deste trabalho está relacionado à adoção do teletrabalho como meio não convencional ao trabalho tradicionalmente celebrado nas dependências das empresas, o qual se realiza por meio de tecnologias de informação e comunicação.

No que tange ao assunto abordado, este trabalho possui a finalidade de gerar maior incidência de estudos com o propósito de fomentar o tema e gerar legislação acerca dessa modalidade de prestação de serviços. Para maior segurança jurídica aos empregados e empregadores, assegura-se os direitos ao trabalhador, definição de métodos e meios da prestação.

O objetivo geral deste trabalho tem como escopo demonstrar o atual cenário dos empregados que laboram por meio do teletrabalho, dissecando suas formalidades em meio à era globalizada dentro do contexto jurídico brasileiro. Como objetivos específicos, esta pesquisa traz os aspectos legislativos do teletrabalho intrínsecos à criação das normas trabalhistas, descrevendo sobre sua evolução legislativa no Brasil, até sua aplicação atual, com o intuito de responder a seguinte questão: qual é a base de sua aplicação e as diretrizes tomadas pelo legislador brasileiro em relação as normativas referentes a classe que atual no teletrabalho?

Em relação aos aspectos do teletrabalho, inicia-se com a explanação sobre os direitos que os teletrabalhadores possuem, tais como as suas garantias e direitos ao exercício de sua profissão, respaldados na Carta Magna, em seu artigo 7º, e na CLT, com destaque na diferenciação dos institutos do teletrabalho e do *home office*.

Adiante, serão elencados itens relacionados às formalidades do contrato de trabalho sob o aspecto do teletrabalho, destacando os procedimentos necessários para este meio laboral. Logo a seguir, trata-se acerca das vantagens e desvantagens que se relacionam com este instituto, aumentando sua usabilidade no cotidiano.

Os próximos itens destacados são direcionados ao uso dos meios tecnológicos. Nesse ponto, ressalta-se sobre a expressa necessidade desses instrumentos, como também a sua disponibilização. Além disso, recebe atenção itens relacionados ao tratamento da saúde e da proteção, que são imputados ao teletrabalhador, determinando pontos importantes para a sua segurança e comodidade, por meio de cuidados físicos e psicológicos que a lei os assegura.

O seguimento deste trabalho teve como pressuposto o uso da metodologia de pesquisa dedutiva, se baseando em determinar os direitos encontrados na área trabalhista em relação ao teletrabalho. Se estrutura por meio de estudos abrangentes sobre o tema para identificar a sua aplicabilidade no novo contexto social.

Este trabalho se baseia no procedimento técnico de pesquisas bibliográficas e emprego de artigos científicos em grande escala, no uso de legislações pertinentes ao tema, como também salienta o que diz a Constituição da República Federativa do Brasil.

## **2 ASPECTOS DESTACADOS SOBRE O TELETRABALHO NO BRASIL**

Com o âmago de fomentar o grande arcabouço em que o teletrabalho é colocado no meio profissional, é de grande relevância buscar as bases históricas em que esta modalidade de trabalho se originou, trazendo o contexto laboral que se formalizou com o passar dos anos, e que ganhou grandes posições no cenário atual.

## 2.1 OS PRIMEIROS PASSOS DO TELETRABALHO

Segundo Scalzilli (2020), as primeiras noções de teletrabalho decorreram da necessidade da comunicação entre empregado e empregador, tendo como primeiros indícios a utilização de um telégrafo para comunicação. Tal fato ocorreu durante a troca de mensagens entre o engenheiro civil John Edgard Thomson nos Estados Unidos com seus subordinados, durante a construção das vias férreas, em meados dos anos 1857, e foi considerado um marco histórico para a humanidade. Com o avanço das décadas, os meios de comunicação começaram a ser criados de diferentes formas, sendo perceptível a necessidade de as leis serem revisadas, provocando, desse modo, a criação de leis mais completas e específicas sobre este instituto. Chegando a década de 80, o renomado pai do teletrabalho, Jack Nilles, mostrou a necessidade da mudança e da expansão do teletrabalho para várias partes do mundo, tornando-se, assim, um dos principais disseminadores desta forma de labor em diversas partes do mundo, além de se impor para auxiliar nos avanços da globalização, com o intuito viabilizar a nova realidade social da época (BITTENCOURT, 2018)

No ano de 2011, sendo prefixada pela Lei nº. 12.551, a redação do artigo 6º da CLT/43 foi alterada, buscando adequar a modalidade do teletrabalho, porém, da mesma forma, não se pôs em evidência quais eram as modalidades do teletrabalho. De acordo com Bittencourt (2018), a reforma trabalhista regulamentada pela Lei nº 13.467/17 cita mais exclusivamente sobre o teletrabalho, sendo diferenciado em seu texto acerca do trabalho externo, trazendo também suas formas, contratos e seus direitos pela função exercida.

Com o avanço da tecnologia e a chegada da pandemia do coronavírus (COVID – 19), foi necessário trazer à tona a necessidade intensiva de utilizar o formato do teletrabalho como uma forma plausível de dar continuidade ao uso das atribuições de cada empregado e empregador, sem sofrerem prejuízos. Inicialmente, foi amparado pela Medida Provisória nº 927, instituída no Brasil, a qual estipulava o regime de teletrabalho como a adoção mais viável para manter a relação laboral, além de auxiliar no combate ao COVID – 19, estando de acordo com as medidas sanitárias determinadas pelo Estado (CORONA; FONSECA, 2020).

Em abril de 2021, as avaliações contínuas das Medidas Provisórias que instauraram as medidas combativas do COVID – 19, em especial a nº 1.046, foram prorrogadas como o meio mais adequado para a atual situação em que o país se encontra.

## 2.2 ASPECTOS LEGISLATIVOS DO TELETRABALHO NO BRASIL

De acordo com o histórico tecnológico direcionado ao uso dos sistemas de informações para os trabalhadores no aspecto do teletrabalho, se demanda a análise de como ocorreu todo esse processo evolutivo que provocou tantas mudanças nos métodos do meio laborativo. Neste sentido, era omissa no sistema brasileiro a regulamentação sobre o tema teletrabalho, o que tomou a necessidade da criação de uma normatização, pois o aumento sucessivo destes meios carecia de um instituto que regulamentasse seus métodos e meios para sua usabilidade.

Por meio da necessidade normativa no sistema brasileiro de disciplinar o teletrabalho, no ano de 2011 foi instituída a Lei. nº 12.551. Nesse momento, ficaram definidas as primeiras normatizações referentes ao formato do teletrabalho, o que alterou o sentido do artigo 6º da CLT, ao introduzir e ampliar seu espectro pelo uso dos meios telemáticos. Assim sendo, igualou direitos inerentes aos trabalhadores que atuam presencialmente no local onde possuem seu vínculo laboral (BASSO, 2018).

O principal intuito da Lei. nº 12.551, foi a criação de uma maior carga valorativa nos direitos da grande massa de trabalhadores, com afincamento na uniformização de interesses jurisdicionais, dado à grande dificuldade que os magistrados estavam passando para julgar casos onde a omissão da lei tornava os trabalhadores o lado prejudicado da relação laboral (ROCHA; MUNIZ, 2013).

Mesmo com a ampliação do texto referente à Lei. nº 12.551, esta ainda deixa de tratar sobre grandes inovações ou polêmicas jurisprudenciais do tema, pois, na verdade, a ampliação do artigo 6º trouxe somente em seu contexto a subordinação do trabalhador quando este se utilizar de meios telemáticos (VALLE, 2012). Dado isso, por mais que o texto sofrera alterações, o ordenamento jurídico ainda carecia de maiores disposições acerca da complexidade na legislação referentes ao teletrabalho.

No ano de 2017, prevalecendo a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Esta trouxe ao ordenamento brasileiro disposições mais claras sobre o

tema tratado, resultando em maior segurança jurídica ao empregador e também aos empregados. A exemplo, tem-se a previsão contratual para eventual alteração do regime contratual, como também uma maior flexibilidade na pactuação do vínculo entre empregado e empregador para definir o local da laboração das atividades empregatícias (FINCATO, 2019).

Com a chegada da pandemia, COVID – 19, houve a necessidade da criação de medidas rápidas a serem tomadas para o combate ao vírus. Neste tempo, criou-se a Medida Provisória nº 927, sendo que a Medida Provisória que está em vigor atualmente é a nº 1.046. Necessário esclarecer que as Medidas Provisórias visaram a manutenção do vínculo empregatício, possibilitando a redução da jornada de trabalho para assegurar a renda do empregado. Com tais medidas, foram priorizadas as relações sob a forma de teletrabalho, meio utilizado para diminuir aglomerações e garantir a proteção do empregado por meio do distanciamento laboral, mas deixaram dúvidas ainda sobre as garantias salariais do empregado (COSTA; REIS, 2020).

O teletrabalho ganhou maior destaque, pois se tornou uma forma laboral necessária, com o escopo de reduzir o acúmulo de funcionários nas dependências das empresas, atenuando também o deslocamento diário dos trabalhadores, com a finalidade de reduzir a contaminação do vírus, prevenindo que o sistema de saúde entrasse em colapso. Ressalta-se que tais medidas não foram tomadas somente no ambiente do trabalho, mas também em escolas com a proteção de alunos e professores, com o uso de aulas remotas advindas do teletrabalho (BRIDI, 2020).

### 2.3 DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR

No ambiente de trabalho, muitos direitos do trabalhador, principalmente quanto a sua proteção, são ignorados. A proteção do trabalhador vem sendo moldada desde as primeiras Constituições até os dias atuais, com a finalidade de resguardar a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. Diante dessas disposições, atualmente, na Constituição Federal, em seu artigo 7º, encontram-se disciplinados os direitos fundamentais dos trabalhadores, para que sejam resguardados a sua condição social dentro e fora do ambiente de trabalho (BITTENCOURT, 2018).

O artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XXII, oferece as disposições quanto à redução de riscos relacionados ao trabalho no tocante a preservar a saúde,

higiene e segurança, por meio de cuidados necessários, não sendo direcionados somente a acidentes de trabalho, mas também a cuidados relacionados ao bem estar físico, mental e social (OLIVEIRA, 2015).

Verifica-se igualmente a preocupação com os direitos de personalidade do empregado, que são prezados no decorrer do desempenho de suas funções laborais. Em que pese a CLT não os especificar, a Constituição Federal atual prevê e assegura os direitos do trabalhador que exerce suas funções na base da empresa, tão como aquele que as exerce sob a modalidade de teletrabalho (CASTRO; FILARDI; ZANINI, 2020).

Os principais direitos personalíssimos direcionados aos teletrabalhadores são os direitos relacionados à vida privada, à intimidade e à sociabilidade do trabalhador (VILLANOVA, 2020). Estes direitos, quando intrínsecos, fornecem aos teletrabalhadores resultados mais favoráveis e garantem sua incolumidade moral, pois no cenário do teletrabalho são grandes as possibilidades de ferir estes direitos, como no caso da invasão de privacidade ocasionada pela fiscalização ostensiva por meio dos avanços tecnológicos.

Seguindo a ideia de Villanova (2020), os direitos empregatícios protecionistas estão mantidos, incluindo os relacionados aos teletrabalhadores, vez que amplamente garantidos constitucionalmente, a fiscalização e a privacidade devem estar em conformidade, com intuito de manter o controle de fiscalização por parte do empregador, tendo a intimidade do empregado resguardada.

### **3 A CARATERIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO ATUAL CENÁRIO LEGISLATIVO**

Incluída na grande gama legislativa tratada no Brasil, o teletrabalho carece de novas adequações em suas metodologias de aplicação, mas de antemão cabe ressaltar as suas principais características, onde que, a partir do ensino a fundo sobre o assunto, fará com que novas ideias sejam implantadas, tipificando e alterando as normas para adequar cada vez mais esta metodologia profissional em meio a sociedade, ou seja, entendendo seu contexto atual em comparação aos avanços desta área, novas medidas legislativas serão tomadas futuramente.

### 3.1 DIREITOS IRRENUNCIÁVEIS DO EMPREGADO/TELETRABALHADOR

Quando averiguados os direitos imputados aos empregados estendidos aos teletrabalhadores, a Constituição Federal impõe as principais premissas de labor profissional, no qual tipifica, em seu artigo 5º, os direitos à vida, saúde e segurança, além do seu artigo 7º, que visa descrever as especificidades de direitos sociais dos trabalhadores. Elenca-se no artigo 7º da Constituição Federal alguns direitos que deverão ser considerados, tais como a proteção de despedida sem justa causa do empregado, o seguro desemprego, a garantia do salário mínimo para suprir as necessidades do empregado, repouso semanal remunerado em virtude de seu labor, ou mesmo férias remuneradas de acordo com o período aquisitivo (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

A CLT estabelece em seu artigo 6º, a vedação em diferenciar o empregado que trabalha na área física do empregador, daquele que atua à distância. A duração do trabalho prevista no artigo 58 da CLT, em conformidade com o inciso XIII do artigo 7º da Constituição, delimita sobre a jornada de trabalho comum, em 8 horas diárias ou 44 horas semanais, exceto quando houver acordo ou convenção coletiva que trate de jornada diversa. A jornada de trabalho do teletrabalhador não tem previsão para a remuneração das horas extraordinárias, face ao disposto no inciso III do artigo 62 da CLT, pelo fato de não haver controle de jornada por parte do empregador (PIMENTA, 2020).

A CLT também dispõe sobre a alteração de regimes, em que, para o empregado ser regido ao teletrabalho, deverá haver acordo entre as partes. Necessário, ainda, a estipulação no contrato e CTPS, quanto às atividades que serão desenvolvidas, registrando-se na hipótese, o aditivo contratual conforme artigo 75-C em seu parágrafo único, como também o parágrafo segundo deste mesmo artigo, o qual traz que, para o regime voltar a ser presencial a critério do empregador, o empregado terá garantido o prazo de 15 (quinze) dias para a mudança do local de labor, respeitado o devido aditivo contratual (CISNEIROS, 2018).

Destaca-se, ainda, a proteção do trabalhador quanto a sua saúde, uma vez que a Constituição dispõe, em seus incisos XXII e XXVIII do artigo 7º, que são assegurados aos empregados os direitos inerentes a reduzir a probabilidade de acidentes de trabalho, por meio de normas que visem proteção a sua saúde, higiene

e segurança no ambiente de trabalho. Tais pontos abrangem não só o bem-estar físico do empregado, mas também asseguram sua sanidade mental (BITTENCOURT, 2018).

### 3.2 DISTINÇÕES DAS FORMAS DE TRABALHO À DISTÂNCIA

Existem diferentes relações trazidas pela CLT no trabalho a distância, isso porque, é mediante o contrato de trabalho que se é tipificado por meio das cláusulas/requisitos qual a metodologia de trabalho à distância que será laborada, neste contexto, cabe analisar e diferenciar as principais laborações utilizadas no cotidiano, sendo elas o teletrabalho e o *home office*.

#### 3.2.1 Teletrabalho

Em detrimento das formalidades que estão presentes no ordenamento jurídico brasileiro, sendo expresso desde a legislação trabalhista de 2011, o teletrabalho pode ser conceituado como o trabalho realizado sem a fiscalização do empregador por meio do uso de tecnologias disponibilizadas. Seu labor se permite ser feito nas dependências do próprio domicílio ou em qualquer outro lugar, como lanchonetes, telecentros, entre outros, desde que sejam fornecidos os meios tecnológicos adequados para ter efetividade na prestação do serviço. Ou seja, não há a necessidade de o empregado efetuar a execução de suas tarefas dentro do ambiente da empresa (ESTRADA, 2014).

Deu-se maior ênfase ao teletrabalho com a Reforma Trabalhista do ano de 2017, precisamente no artigo 75-A da CLT. Em decorrência da normatização, para configurar o teletrabalho, alguns requisitos devem ser observados, como se destacam: o primeiro ressalta que as atividades devem ser prestadas fora das dependências do empregador, podendo sim o empregado comparecer na empresa para certas atividades, o que não descaracteriza o teletrabalho; em segundo, destaca-se o uso de meios tecnológicos para a correta prestação de serviços, havendo um contrato para regular a responsabilidade pelas aquisições e manutenções dos equipamentos que serão utilizados; no terceiro ponto, não poderá de nenhuma forma ser caracterizado como um trabalho externo, já advindo da própria CLT; e, por último, é necessário o

contrato individual de trabalho que conste a ocorrência de comum acordo entre o empregado e o empregador, estipulando a modalidade empreendida e as atividades pertinentes ao cargo (BASSO, 2018).

Assim, o teletrabalho pode ser desenvolvido em qualquer local, desde que seja definido contratualmente, não sendo necessária a estipulação de horários. Neste caso, o empregado delimita seus horários, dependendo apenas de cumprir as metas/tarefas impostas pelo empregador, podendo, assim, o empregado se ajustar de acordo com sua rotina (SCALZILLI, 2020).

### 3.2.2 Home Office

Segundo Bittencourt (2018), o *home office* pode ser definido como o meio exercido pelo trabalhador ao efetuar suas tarefas laborativas remotamente em sua residência, sempre se utilizando dos dispositivos tecnológicos e de comunicação. Nesse meio, a troca pelo local da laboração é alterada, e, a partir deste conceito, pode-se referir ao *home office* como um gênero no qual se encaixa dentro do teletrabalho.

As características do *home office* são definidas para que se diferencie do teletrabalho, onde o *home office* pode ser entendido como um escritório em casa. Determina-se, desse modo, que o trabalho deva ser exercido especificamente em seu domicílio, utilizando tecnologias a serem dispendidas pelo empregador, tendo como principais aspectos o controle de jornada pelo empregador. Nessa modalidade, o empregado deve cumprir o seu labor como se estivesse nas dependências do empregador. Trata-se de um serviço provisório a ser utilizado, o que não necessita de contrato que o expresse, porém, há a obrigação de seguir as normativas da CLT, assemelhando-se ao trabalho presencial, mesmo sendo por caráter provisório (ANDRADE; PIETZSCH, 2021).

Neste tocante, não há como confundir a relação empregatícia entre a modalidades de teletrabalho e do *home office*, pois cada uma possui características específicas que as delimitam.

### 3.3 FORMALIDADES DO CONTRATO NO TELETRABALHO

Com o avanço da utilização do teletrabalho no cenário brasileiro e a contínua formalização desta atividade advinda da Reforma Trabalhista do ano de 2017, gerou-se a uniformização da atividade em destaque, tratando-a como um negócio jurídico bilateral. Para a sua efetividade, a legislação obriga o uso do contrato como meio eficaz para a sua utilização, tratando de todos os requisitos intrínsecos ao labor que serão determinados (PIMENTA, 2020).

A formalização do contrato de trabalho possui diretivas específicas para a utilização do teletrabalho, como haver um acordo bilateral entre empregado e empregador, devendo obrigatoriamente ser firmado mediante contrato escrito, conforme a lei disciplina. Tal contrato deve possuir as diretrizes que delimitem especificamente as condições das suas atividades, a forma como serão desempenhadas e, principalmente, a discriminação das referidas tarefas (MIZIARA, 2017). Nota-se a necessidade de o contrato conter a clareza e objetividade das funções que nortearão as atividades a serem desempenhadas pelo empregado, buscando a não descaracterização do regime do teletrabalho ao não cumprimento das formalidades.

Em detrimento de o teletrabalhador possuir horários mais flexíveis em sua jornada diária, cria-se a questão do levantamento das horas extraordinárias, excluindo-as desta modalidade de trabalho pelo livre ajuste de horários. De acordo com o artigo 62, inciso III da CLT, empregados em regime do teletrabalho não estão sujeitos ao controle da jornada de trabalho, o que automaticamente exclui a possibilidade de cumprimento e remuneração de horas extras (RESENDE, 2020).

Deverão ser previstos no contrato de trabalho, o teor da responsabilidade da manutenção, fornecimento e aquisição dos equipamentos tecnológicos para o uso no labor das tarefas do empregado. Sobre isso, verifica-se que o artigo 75-D da CLT deixa a norma em aberto para se delimitar as responsabilidades, podendo trazer inseguranças ao empregado, pois se trata da parte mais vulnerável do vínculo empregatício, uma vez que o empregador pode tender a se beneficiar visando uma maior segurança jurídica ou capital em seu favor (BASSO, 2018).

Frisa-se a necessidade de o empregador juntamente com o empregado instruir esse último acerca de formas de precaução de acidentes de trabalho ou mesmo

medidas que o evitem contrair doenças. O empregado deve, portanto, assinar, ao fim da instrução, um termo de responsabilidade, imposto pelo CLT a todos que prestam serviços por meio do teletrabalho (BASILE, 2018)

### 3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADOR

O teletrabalho oferece aos empregadores vantagens e desvantagens decorrentes do seu formato. Quando se trata dos aspectos positivos, pode-se verificar que a flexibilidade de horário de labor imputada ao empregado se deriva positivamente, pois o empregador irá se beneficiar por uma maior complexidade e produtividade em sua área. O empregador diminui seus gastos relativos à manutenção do local físico para acomodar seus funcionários, refletindo em uma maior eficiência laboral em seus sistemas, dado que a organização e produtividade crescem, assim como a rotatividade e o ócio durante a jornada diminuem, desse modo, todos esses pontos influenciam cada vez mais na dedicação dos empregados (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

É perceptível a lucratividade da empresa, pois, além de acarretar a diminuição de gastos pelo não uso de espaços presenciais, outros fatores também são benéficos, tais como redução de acidentes de trabalho pelo menor deslocamento nas dependências da empresa ou mesmo no deslocamento do empregado até a empresa, os quais destituem os perigos do trânsito, como também a dispensa de auxílio transporte aos empregados (SANTOS, 2020).

Surgem entraves em relação ao trabalho remoto. Segundo Cardoso (2018), um ponto negativo direcionado ao empregador diz respeito à falta de supervisão pelos gestores da equipe, facilitada no trabalho presencial. Com isso, trazem como malefício a falta de visibilidade dos afazeres, a comunicação e a própria união da equipe.

Os empregadores encontram dificuldades na contratação/seleção de funcionários para desempenhar o teletrabalho, pois há a necessidade de amplo conhecimento e competências para o exercício do trabalho remoto. Para que haja uma boa prestação de serviços por parte do empregado, há a necessidade de o empregador, dentre suas obrigações, custear tecnologias adequadas ao bom desempenho do empregado, se assim ser discriminado no contrato de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Destaca-se, dentre os aspectos negativos para o empregador, a falta de segurança da informação, pois a utilização do transpasse dessas informações fora da base da empresa pode ficar comprometida devido a perda e desvios de dados (BITTENCOURT, 2018).

### 3.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO

Dentre os pontos positivos a serem registrados, destaca-se a maior produtividade e qualidade dos serviços realizados pelo empregado, devido à comodidade de não ser necessário o deslocamento para o local da prestação dos serviços, além da flexibilidade de horários e da diminuição do estresse rotineiro, gerando um maior fluxo produtivo diário (KALED, 2020).

O teletrabalho possui aspecto positivo ao empregado, dado que este tem uma ampla flexibilidade em sua jornada de trabalho, podendo escolher os melhores horários para operar suas metas diárias, tampouco, o empregado consegue gerenciar melhor sua agenda de tarefas e atividades fora da base da empresa, aumentando a concentração em seus afazeres e mantendo uma maior proximidade com a família (CASTRO; FILARDI; ZANINI, 2020).

O acordo feito no contrato de trabalho, previsto no 75-D da CLT, que trata dos custos direcionados à aquisição, manutenção ou mesmo no fornecimento dos equipamentos tecnológicos que são necessários para o labor do empregado, deverá ser expresso no contrato de trabalho, junto com o aditivo, meio que integra o teletrabalho nas atividades do empregado. De acordo com a CLT, essas tecnologias não integram a remuneração do empregado e, ainda, poderá ser determinado o ônus de quem arcará com estes custos no próprio contrato, ou seja, o custeio das tecnologias necessárias para o empregado exercer suas funções no teletrabalho pode ser dividido entre as partes, tornando maléfico ao empregado, já que é a parte mais frágil da relação empregatícia. Assim, cabe a análise da situação econômica do empregado, pois, se este tiver condições para arcar também com o custo dos insumos, tais como luz, internet e afins, será afastada qualquer indenização. No entanto, caso o empregado não tenha condições econômicas, a indenização tornar-se-á obrigatória, quando o empregador deixar de fornecê-las e estarem previstas no contrato de trabalho (ANDRADE; PIETZSCH, 2021).

Com relação à remuneração percebida pelo teletrabalhador, as verbas trabalhistas destinadas ao salário e benefícios se mantêm. Deve-se considerar a situação envolvendo a jornada extraordinária, uma vez que esta está fora do controle para seu cômputo. Nesse caso, com referência ao disposto no artigo 62, I e III da CLT e já mencionados, o teletrabalhador não fará jus a jornada extraordinária, eventualmente laborada (ROCHA; MUNIZ, 2013). Neste aspecto, identifica-se como um ponto negativo ao trabalhador, porque sua rotina pode ser mais longa e trabalhosa, e o fato de não haver a remuneração correspondente poderá gerar desestímulo à sua capacidade e responsabilidade.

Segundo a CLT, o empregado não faz jus ao recebimento do adicional de horas extraordinárias quando atuar com o regime do teletrabalho. No entanto, aquele empregado que sofre vigilância por parte do empregador durante sua rotina de trabalho, tiver o dever de registrar o início e fim da jornada, tiver controle de login e logout ou mesmo receber ligações com frequência sobre o andamento de seus trabalhos, inegavelmente deverá receber as verbas remuneratórias previstas no artigo 7º da Constituição Federal e artigo 6º da CLT, qual seja, adicional de horas extraordinárias. A diferença entre o trabalho prestado nas instalações da empresa e teletrabalho, é que o prestado na empresa assegura um maior controle da jornada desempenhada e, conseqüentemente, o dever de remunerar (MIZIARA, 2017). Com base no regime do teletrabalho e o efetivo supervisionamento do controle de jornada feito pelo empregador, o princípio da primazia da realidade se destaca, deixando assim o direito ao adicional ainda mais exequível.

### 3.6 DOS APARATOS TECNOLÓGICOS

O uso de meios tecnológicos hoje em dia é imprescindível, tanto no dia a dia quanto na rotina de trabalho. A partir disso, não seria possível ministrar tarefas ao trabalhador que atua no teletrabalho sem o uso de meios tecnológicos para o desejado fim empreendido. Diante da previsão positivada do artigo 75-D da CLT, tem-se que o responsável pelo fornecimento, aquisição ou pela manutenção dos equipamentos deve estar expressamente descrito no contrato de trabalho, contrato este que necessariamente deve estar em sua forma escrita (BASILE, 2018).

No entendimento de Andrade e Pietzsch (2021), se o empregado possuir condições suficientes para manter e custear a tecnologia para sua fruição, o valor poderá ser dividido entre o empregado e o empregador. Nesse caso, o valor utilizado no gasto com as tecnologias não estaria abrangido na remuneração percebida pelo empregado. Neste contexto, em relação ao disposto no artigo 75-D da CLT, os autores verificam a possibilidade da divisão de gastos compreendida ao teletrabalho, sendo disposto no contrato de trabalho o responsável pelos custos da implementação da tecnologia.

Na definição dos termos do contrato entre o empregado e o empregador para a realização do teletrabalho, o empregador fica obrigado a arcar com o custo da infraestrutura tecnológica a ser utilizada, isso de acordo com o artigo 2º da CLT, que diz que é o empregador o responsável por assumir os riscos da atividade econômica da empresa (SANTOS, 2020).

O artigo 2º da CLT rege-se pelo princípio da alteridade, que nada mais é do que a transferência da responsabilidade dos riscos da atividade econômica para uma das partes do contrato, no qual o risco se destina ao empregador por ser o lado economicamente mais forte do vínculo empregatício (LEITE, 2021).

### 3.7 DA SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DO TELETRABALHADOR

O empregado que tem a possibilidade de exercer sua profissão por meio do teletrabalho irá atuar se esta modalidade for mais benéfica. Dentre alguns benefícios, o teletrabalho tende a diminuir o estresse de trabalhar nas dependências da empresa (VILLANOVA, 2020).

Ao abordar acerca da saúde do teletrabalhador sob o prisma da medicina e segurança do trabalho, ainda não se pode afirmar, mediante estudos aprofundados, sobre os efeitos dessa modalidade de prestação de serviços. Não é possível ainda concluir acerca dos ramos de atividades e das próprias rotinas, nem o que seria o ideal de atuar na modalidade de teletrabalho, assim como os seus reflexos momentâneos e futuros (CASTRO; FILARDI; ZANINI, 2020).

Muitas reclamações de empregados são recebidas em virtude do teletrabalho, na medida em que problemas como estresse, mau humor, tensões musculares, depressão ou até mesmo problemas de postura são encontradas. Observa-se, de

início, que o teletrabalho traz consigo um maior isolamento social e, via de consequência, laboral, com a falta de cuidados com o próprio trabalho e inclusive por medo (LUCENA, 2015). Neste sentido, vê-se a posição do sedentarismo do teletrabalhador aumentar em decorrência dos desgastes destacados pelo autor.

Dentre as situações citadas, tem-se como um ponto de partida a pressão psicológica relacionada ao trabalho, às vezes excessiva e repetitiva, que traz consequências, como o estresse psicológico e lesões físicas pela má postura. Tais fatos derivam de dois motivos principais, o primeiro se determina pela falta de competência dos gestores que inserem seus empregados no regime do teletrabalho; e a segunda, seria sobre a falta de capacitação de seus empregados, que deveriam necessariamente passar por etapas que demonstrem que seu perfil físico e psíquico é adequado ao teletrabalho, justamente para não sofrerem com os desgastes ocasionados pela mudança de ambiente laborativo (JESUS, 2015).

A pressão psicológica pode ser remediada mediante o emprego de estudos direcionados aos empregados que possuem um bom e adequado discernimento para o teletrabalho, visando um retorno positivo laboral e conseqüentemente ter uma menor possibilidade de ocorrer problemas de ordem psicológica (BITTENCOURT, 2018).

Segundo Sampaio (2018), o isolamento laboral seria o fator determinante para diversas doenças nos teletrabalhadores, impondo ao empregado níveis de estresse que o sobrecarregam, sendo ocasionados pela pressão de demonstrar capacidade e responsabilidade aos seus chefes. O fato da ausência de supervisionamento dos superiores deixa o empregado com medo da marginalização de sua carreira, se estagnando no seu posto ou mesmo possuindo uma maior possibilidade de dispensa contratual pela falta de afinidade com os superiores.

Ainda é pouco visto, na atual legislação, sobre normativas que tratem suas condutas e formalidades, e que dispõe sobre a saúde no teletrabalho. Tal observância se deve em face de a modalidade de prestação de serviços, teletrabalho, estar se inserindo no sistema trabalhista, com pouco histórico e entendimentos. No entanto, assegurado está que o trabalhador, sob o prisma do teletrabalho, tem os mesmos direitos do trabalhador que desempenha suas funções na base da empresa e, conseqüentemente, os direitos referentes a sua saúde e bem estar, que devem ser monitorados pelo empregador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

O teletrabalho em questão atingiu seu ápice de utilidade a partir do ano de 2020, com o início da pandemia do COVID – 19, e que ainda é destaque mundial pelo seu grande índice de mortalidade e contaminação na humanidade, potencializando o uso do teletrabalho como uma das melhores formas para manter a saúde de todos. Essa é uma alternativa pelo distanciamento laboral e social, o que no contexto da pandemia mundial auxiliou fortemente para se abster de uma crise ainda maior (CORONA; FONSECA, 2020).

Com a paralização de diversas áreas no cenário mundial, a educação passou a ser uma forma de ensino realizada de forma remota, o que também contribuiu para um maior desgaste do trabalhador e de seus familiares. Além de laborar (sob teletrabalho ou na base da empresa), acumulado com o anseio da descontinuidade de suas atividades, os teletrabalhadores também submeteram-se as rotinas e demandas domésticas, inclusive com o acompanhamento e cuidados com os filhos e sua educação, gerando novamente uma sobrecarga e estresse (SANTOS, 2020).

O contexto da saúde do trabalhador demanda cuidados amplos, tanto no aspecto psicológico quanto na ergonomia, prevenindo assim acidentes de trabalho ou acidentes ocupacionais, cabendo ao empregado, dessa forma, seguir as orientações das normas sanitárias de proteção à saúde. Ainda assim, conforme cita Lucena (2015), a responsabilidade em informar e monitorar a saúde dos seus empregados recai para o empregador, por isso, frisa-se a importância das instruções como meio preventivo de causas mais sérias, decorrentes de doenças e acidentes.

Segundo Miziara (2017), deverá ser emitido um termo de responsabilidade que o empregado assinará afirmando que seguirá as instruções repassadas pelo seu empregador em relação aos cuidados da saúde, o que não eximirá a empresa de ser responsabilizada em casos de conduta culposa ou dolosa, pois ainda possui o dever da fiscalização.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto na presente pesquisa, pode-se concluir que as tecnologias são cada vez mais importantes e necessárias à sociedade, e, de acordo com a evolução do teletrabalho, este formato tornou-se um meio laboral de extrema importância dado sua facilidade de atuação. Ao acompanhar a evolução humana e

tecnológica, vê-se que a realização de trabalho sob essa modalidade tende a crescer cada vez mais por sua facilidade de utilização e tratativas entre empregado e empregador. O teletrabalho teve seu ápice com a pandemia global, persistente até o momento, o que gerou exponencialmente a mudança do local de labor do empregado, como meio de prevenção e de continuidade laboral.

De acordo com a legislação vigente, esta metodologia de trabalho é cercada de direitos constitucionais e infraconstitucionais, os quais regem o teletrabalho. De acordo com a lei vigente, os direitos são irrenunciáveis, não podendo, por quaisquer meios ou questões trabalhistas, serem eximidos ou diferenciados do trabalho efetuado na base da empresa, para que a segurança jurídica do vínculo trabalhista seja protegida. Isso tudo possui grande força graças à impossibilidade de lesão aos direitos fundamentais constitucionais, assim, com os direitos previstos em leis, princípios norteadores e demais formas legislativas, que regulam os direitos individuais e coletivos trabalhistas.

Um fator a ser destacado nesta pesquisa relaciona-se ao contexto da flexibilização do trabalho do empregado, tornando seu dia a dia mais adaptável de acordo com sua rotina social e familiar, pois a desconexão da habitual carga horária de labor flexibiliza a realização de suas tarefas, que podem ser geridas a qualquer horário e em diferentes localizações, necessitando apenas da tecnologia necessária para a realização de sua atividade laboral.

O teletrabalho como uma modalidade de labor possui muitas vantagens. Destaca-se, neste quesito, a possibilidade de crescimento sob essa modalidade laboral, com a oferta de mais postos de trabalho. Desse modo, há a necessidade da implementação de mais regras que façam disciplinar as atividades a serem desempenhadas pelos trabalhadores no formato do teletrabalho, trazendo para as empresas menos custos, e aos funcionários mais autonomia.

De acordo com a pesquisa elaborada, e não visando o esgotamento do tema abordado, pretende-se que este estudo desencadeie pesquisas replicadas sobre o tema, inclusive com pesquisas de campo, com o intuito de que os próprios teletrabalhadores possam exprimir as alterações de suas vidas diárias ante essa modalidade laboral. Portanto, esta pesquisa pode trazer informações sobre os aspectos subjetivos deste meio de trabalho para o empregado e empregador, que poderão subsidiar o processo de evolução social.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, p. 511–533, 2017.

ANDRADE, Carina Paloma de; PIETZSCH, Ingo Dieter. Teletrabalho: modalidade de trabalho em constante ascendência no Brasil. **Boletim Jurídico**, 2021.

BASILE, César Ronaldo Offa. Direito do Trabalho - **Teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. 8. ed. São Paulo, 2018.

BASSO, Danielle De Mello. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 59–76, 2018.

BITTENCOURT, Pedro José Marinho. **Reforma Trabalhista: o teletrabalho e seus reflexos na saúde e na desconexão do trabalhador**. CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PARÁ ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, p. 01–61, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 01 nov. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 05 abr. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. Brasília ed.: Positiva, 2020.

CARDOSO, Lucas Teixeira. **Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental**. Universidade de Brasília Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho: sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro, 2018.

CORONA, Clara Alita; FONSECA, Gabriel Alves. **A intensificação do teletrabalho em tempos de pandemia e o risco de lesão ao direito à desconexão**. v. 5, n. 2, p. 168–193, 2020.

COSTA, Joana Simões De Melo; REIS, Mauricio Cortez. **Uma análise da MP Nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita**. Nota Técnica / IPEA. Disoc, 2020.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 46–57, 2014.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, p. 58–72, 2019.

JESUS, Charley Miranda. **O teletrabalho e suas implicações na relação trabalhista**. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD), 2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto De Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo, p. 42 à 286, 2019.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. Percurso - **ANAIS DO IX CONBRADEC**, v. 01, n. 32, p. 173–188, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, p. 122, 2021.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 11, n. 187, p. 50–64, 2015.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 7, p. 36–45, 2017.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. **O direito à desconexão**: instituto fundamental de proteção no teletrabalho. Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2015.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo, p. 35 à 38, 2020.

ROCHA, Cicero Antonio. **Teletrabalho e reforma trabalhista**: pontos positivos e negativos. Universidade do Sul de Santa Catarina, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Método ed., 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 57, n. 87/88, p. 101–115, 2013.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **Teletrabalho e a Lei 13.467**: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador. UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA FACULDADE DE DIREITO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO, 2018.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (Coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 86, n. 2, p. 175–194, 2020.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 2, p. 643–664, 2020.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2, p. 120–138, 2003.

TASCHETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349–375, 2019.

VALLE, Fernanda Dalla. Considerações sobre a alteração da redação do artigo 6º da CLT Impostas pela Lei 12.551/2011. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, v. 7, n. 1, p. 15, 2012.

VILLANOVA, Ana Carolina Perdigão. **Teletrabalho no Brasil**: análise sobre a proteção dos direitos da personalidade do teleempregado em face do poder empregatício. UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO, p. 99, 2020.