

## HOME OFFICE NOS DITAMES DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Isabela Cristina Cordeiro<sup>1</sup>  
Cléia Simone Ferreira<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo pretende apontar os principais aspectos da inclusão do regime de teletrabalho na legislação brasileira, de forma a acompanhar e enfrentar os novos desafios que emergem da sociedade da informação, levando em apreço que os avanços técnicos-científicos-informacionais têm constantemente alterado a maneira de viver não só da população brasileira, como mundial. Para isso, fez-se um breve estudo da história do desenvolvimento do teletrabalho no Brasil e ponderou-se a nova redação incluída na CLT pela Lei 13.467 de 2017, delineando os principais pontos negativos e positivos resultantes da modalidade laborativa em comento.

**Palavras-chaves:** Reforma trabalhista. Teletrabalho.

### 1. Introdução

Ao analisar a trajetória histórica da sociedade, é possível observar que os seres humanos estão em constante evolução, transformando seus hábitos, estilo de vida, os meios como se relacionam, bem como, desenvolvendo as diversas áreas do conhecimento e novas tecnologias. Como consequência, as relações de emprego e as formas de trabalho também acabam sofrendo alterações com o passar dos anos.

O Direito, na maioria das vezes, não consegue acompanhar as mudanças sociais na mesma velocidade em que estas acontecem. No âmbito trabalhista, em decorrência da vida cotidiana agitada do homem pós-industrial e do grande desenvolvimento técnico-científico-informacional, que propiciou novos e mais eficazes mecanismos de comunicação e de acesso à informação, surgiu cada vez mais novas possibilidades e maiores oportunidades de exercer atividades laborativas à distância, fora das dependências da empresa, alterando-se, assim, os modos tradicionais das relações empregatícias.

Ainda que o teletrabalho (também conhecido como *telework*, *home office* ou trabalho remoto) tenha tomado espaço na realidade brasileira há algum tempo, somente com a Reforma

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 8º período do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros – UNIFIMES; isabelacordeiro@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás (2018). Pós-graduada em Didática do Ensino Superior pela UNIC Rondonópolis/MT (2014). Pós-graduada em Gestão Pública Municipal pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT - 2014). Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB - 2010); Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS - 2008). Docente do Curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros – UNIFIMES; cleiasimone@unifimes.edu.br.

Trabalhista, ocorrida em 2017, pelo advento da Lei nº 13.467/17, passou-se a regulamentar a respectiva modalidade no âmbito do regime celetista.

Com tal regulamentação, as relações oriundas do regime de teletrabalho passaram a ter mais segurança jurídica, porém, ainda existem muitos aspectos dessa forma de labor que precisam ser observadas, seja pelo legislador, ou pelos tribunais que possuem a prerrogativa de adequar as disposições legais ao caso concreto.

Cumprе salientar que a presente pesquisa possui extrema relevância acadêmica e social, visto que trata de um assunto contemporâneo, o qual carece de estudos específicos e aprofundados recentes face aos grandes dilemas enfrentados no *home office* pelos empregadores e empregados, principalmente àqueles relacionados às lacunas da legislação.

Neste artigo, a fim de expor os principais aspectos da inclusão do regime de teletrabalho na legislação brasileira, de forma a acompanhar e enfrentar os novos desafios que emergem da sociedade da informação, foram pontuados o conceito, a origem e a natureza jurídica do *telework*, um breve estudo da história do desenvolvimento do teletrabalho no Brasil, a nova redação incluída na CLT pela Lei 13.467 de 2017, bem como, os principais pontos negativos e positivos resultantes da modalidade laborativa em comento.

No que tange à metodologia utilizada, vale consignar, primeiramente, que conforme Prodanov e Freitas (2013, p. 24), “o método científico é um conjunto de procedimentos adotados com o propósito de atingir o conhecimento”. A metodologia, por sua vez, “inclui simultaneamente a teoria da abordagem (o método), os instrumentos de operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador, sua experiência, sua capacidade e sua sensibilidade” (MINAYO, 2009, p. 14).

No presente trabalho, o método de abordagem adotado foi o hermenêutico. Para Gadamer (2005, p. 407), “atualmente a hermenêutica é a teoria metodológica da investigação das ciências do espírito”.

Em relação à natureza da pesquisa, verifica-se que se trata de uma pesquisa básica, porquanto objetiva gerar conhecimentos que sejam úteis para o avanço da ciência (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 61).

Sob o ponto de vista da abordagem do problema, a pesquisa foi predominantemente qualitativa. Na pesquisa qualitativa “a compreensão das informações é feita de forma mais global e inter-relacionada com fatores variados, privilegiando contextos” (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2009, p. 110).

Já sob o prisma de seus objetivos, a pesquisa foi exploratória. À luz dos autores Prodanov e Freitas (2013, p. 52), “a pesquisa exploratória possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos”.

Por derradeiro, no que tange aos procedimentos técnicos adotados, vale consignar que este estudo se encontra alicerçado em um levantamento bibliográfico possibilitado através de publicações em periódicos, artigos, teses, livros, e dissertações, entre outros materiais necessários para melhor compreensão do assunto.

## 2. Do Teletrabalho

Com a Terceira Revolução Industrial, os grandes avanços da telemática propiciaram à população a realização de suas atividades à distância e modificaram a forma das pessoas se relacionarem entre si, haja vista que atualmente as barreiras físicas e geológicas são deixadas de lado ao se utilizar de tecnologias de informação e comunicação.

Nesse liame, Silva (2017) leciona que:

Não se pode olvidar de que o contexto do *home office* marca uma era de transformação das relações trabalhistas. Assim, o capitalismo globalizado e a tecnologia da informação contribuíram para constituir um novo meio de comunicação - via plataforma digital, que permite a possibilidade e execução de variados trabalhos longe do espaço físico onde se situa a empresa; gerando, portanto, uma liberdade de ação e vida que o próprio modelo neoliberal apregoa. Com o fenômeno da globalização e o advento da *internet*, presenciou-se a eclosão da terceira evolução tecnológica, implicando a substituição do modelo de produção taylorista-fordista pela fluidez e enxugamento do modelo produtivo toyotista. [...] (SILVA, 2017, p. 185)

A partir da década de 90, as condições de infraestrutura fundamentais para o estabelecimento da sociedade da informação começaram a se desenvolver (RIBEIRO, 2016, p. 4). Nessa época, “(...) as empresas passaram a contar com uma nova mídia, um meio eficiente de comunicação entre clientes e fornecedores, um veículo mais ágil de acesso a informações e ainda um processo inovador para a operação de negócios” (TAKAHASHI, 2000, p. 18). Na visão de Kohn (2007):

A Sociedade da Informação estrutura-se, em primeiro lugar, a partir de um contexto de aceitação global, na qual o desenvolvimento tecnológico reconfigurou o modo de ser, agir, se relacionar e existir dos indivíduos e, principalmente, propôs os modelos comunicacionais vigentes. Não se pode separar a informação da tecnologia, algo que vem sendo remodelado e institucionalizado com os avanços na área do conhecimento e das técnicas. (KOHN, 2007, p. 2-3)

Diante desse contexto, vislumbra-se que a humanidade, nos tempos atuais, período pós-industrial, é estritamente marcada pelas influências exercidas pela tecnologia da informação e

comunicação (TIC). No Brasil, a privatização de todo o sistema brasileiro, bem como a criação da ANATEL, foram cruciais para impulsionar o desenvolvimento da sociedade contemporânea (RIBEIRO, 2016, p. 4).

Em que pese o teletrabalho não seja uma prática recente, este tem sido fomentado pelo avanço da telemática, apresentando especial relevância na economia da atualidade, mormente ante os novos desafios enfrentados pela sociedade da informação. Diversas empresas multinacionais e nacionais aderiram ao teletrabalho, de modo a se adequarem às novas modalidades de organização produtiva.

Neste atual momento, o *home office* têm ganhado ainda mais destaque devido ao surto do novo coronavírus (2019-nCoV), o qual atingiu *status* de pandemia, constituindo uma situação de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, conforme declaração feita pela Organização Mundial da Saúde em 30 de janeiro de 2020.

Como as principais medidas de contenção da referida pandemia são o distanciamento/isolamento social, inúmeras atividades do setor público e privado tiveram que se adequar a esse cenário optando pelo trabalho à distância.

## 2.1. Origem

Sobre a gênese do teletrabalho, há registros de que as suas origens se deram em 1857, nos Estados Unidos, com Edgard Thompson, oportunidade em que este desvendou que poderia se utilizar do sistema privado de telégrafo em sua empresa ferroviária para monitorar funcionários que se encontravam distantes, permitindo, assim, a criação de serviços descentralizados (SILVA, 2009, p. 86).

## 2.2. Conceituação

Apesar dos primeiros indícios do teletrabalho terem surgido em 1857, a conceituação deste modelo de labor foi concebida somente nos anos 70, por Jack Nilles, na época da crise do petróleo dos Estados Unidos, ocasião em que surgiram os termos *telework* e *telecommuting* (RODRIGUES, 2020, p. 11).

As definições atribuídas ao teletrabalho são variáveis e se encontram em incessante aperfeiçoamento. Etimologicamente, teletrabalho significa “trabalho à distância”, todavia esse conceito é muito abrangente e insuficiente para caracterizá-lo.

No geral, a maioria das definições acentua dois elementos, o fato do trabalho ter de ser realizado à distância e a necessidade do uso de tecnologias de informação e telecomunicação. Alguns autores consideram ainda o teletrabalho como uma realidade multiforme, preferindo uma definição mais descritiva, via esta que foi seguida pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Para a OIT, o teletrabalho apresenta diversas modalidades, devendo ser levada em consideração o local de trabalho (em casa, centro-satélite ou escritório satélite, centro de teletrabalho ou centro de recursos, teletrabalho móvel, nómada ou itinerante e tele-serviço), o horário de trabalho (tempo inteiro e tempo parcial) e a situação sócio-profissional (trabalho assalariado e trabalho independente) (EUROPEAN COMMISSION, 2000).

Em suma, podemos dizer que “o teletrabalho é revestido das características de mobilidade e ubiquidade num espaço sem fronteiras” (RIBEIRO, 2016, p. 4). Por mais que haja diversas conceituações acerca da mencionada forma de labor, não necessariamente elas devem ser paradoxal, uma vez que podem ser vistas como complementares.

### **2.3. Natureza Jurídica**

Acerca da natureza jurídica do trabalho remoto, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1428) asseveram que sua definição depende do complexo fático que envolva as partes em uma situação de teletrabalho (princípio da primazia da realidade). Assim, a depender do caso concreto a sua natureza poderá ser tanto civil, como trabalhista ou comercial.

## **3. Desenvolvimento Do Teletrabalho No Brasil**

Conforme mencionado alhures, em decorrência dos avanços da telemática, os quais propiciaram a crescente adoção do *home office*, empresas multinacionais e nacionais começaram a aderir a esta modalidade de labor mesmo diante da carência de regulamentação jurídica expressa sobre a matéria tecnicamente solucionada somente com advento da Lei nº 13.467/2017.

No ano de 2000, a empresa multinacional Shell Brasil instalou o sistema de teletrabalho. Em 2010 contava com 1.660 funcionários, dentre eles 242 em *home office* (RIBEIRO, 2016, p. 5).

Até mesmo no Poder Judiciário brasileiro houve a implementação do trabalho remoto, após a Reforma Processual Digital do Judiciário dada pela Lei 11.419/2006, que regulamentou o uso dos meios eletrônicos na tramitação de processos judiciais.

Em 2012, O Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Resolução Administrativa nº 1.499, regularizando em sua própria esfera o teletrabalho. Com isso, o TST definiu critérios e requisitos para a adoção dessa prestação de serviços.

A Resolução n. 227/2016 do CNJ passou a disciplinar regras específicas para a prática do trabalho remoto que já ocorria no Poder Judiciário, definindo a conceituação de teletrabalho, os seus objetivos, as condições necessárias para realização dessa modalidade, do acompanhamento e da capacitação dos teletrabalhadores, bem como, estabelecendo deveres e vedando alguns servidores de aderirem a esse regime, entre outras disposições.

Vale mencionar ainda que, no setor público, a pioneira responsável por adotar a forma de teletrabalho domiciliar foi a SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados). “Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores” (DA SILVA, 2015, p. 4).

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em 2014, o Brasil já contava com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores. Mundialmente, em 2010, 1 bilhão de indivíduos empregavam *tablets* e smartphones para desempenhar suas atividades laborativas.

Ao final de 2018, a Sobratt divulgou o resultado da pesquisa *home office* promovida pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, bem como com o apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), do Grupo de Consultoria de Teletrabalho da Trandingworks (GCNOTT) e da Ferreira & Rodrigues, em parceria com mais trezentas empresas de diferentes segmentos e portes do país.

A referida pesquisa comprovou que o teletrabalho é uma realidade no país. Dentre as empresas participantes, 45% praticavam o *home office* e 15% estavam avaliando a implantação. Além disso, comparando-se com o estudo que haviam realizado no ano de 2016, houve um crescimento de 22% das empresas que adotam essa modalidade de labor.

Outrossim, impende registrar que, com a tendência de migração do trabalho presencial para o teletrabalho ainda mais evidente diante das medidas de distanciamento social adotadas para a contenção da pandemia causada pelo novo coronavírus, os pesquisadores Felipe Martins e Geraldo Góes do Instituto de Pesquisa Economia Aplicada (IPEA), em parceria com o pesquisador José Antônio Sena do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizaram um estudo denominado “Potencial de Teletrabalho na Pandemia: Um Retrato no Brasil e no Mundo”, onde restou apurado que no Brasil o teletrabalho poderá ser exercido em aproximadamente 22,7% das ocupações nacionais, atingindo mais de 20 milhões de pessoas (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Ainda na supracitada pesquisa, foi revelado que os profissionais de ciências, profissionais intelectuais, diretores, gerentes, técnicos e profissionais de nível médio têm mais possibilidades de realizar suas atividades de forma remota. Em outro enfoque, trabalhadores da agropecuária, da caça, da pesca e militares possuem potenciais inferiores de teletrabalho (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Ademais, restou constatado no estudo em comento que há desigualdades regionais em virtude das diferenças de renda *per capita*. O Distrito Federal apresentou maior potencial de teletrabalho – 31,6% dos empregos podem ser executados remotamente –, enquanto que o Piauí apresentou menor potencial de teletrabalho – 15,6% dos empregos podem ser executados remotamente – (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Portanto, consigna-se que, muito embora o teletrabalho esteja se desenvolvendo gradativamente no Brasil em razão de suas peculiaridades e heterogeneidade no mercado de trabalho brasileiro, não há dúvidas de que essa forma de labor alcança muitos trabalhadores no país, fato este que ratifica a importância de pesquisas voltadas para esse assunto.

#### **4. Teletrabalho e o Advento Da Lei N° 13.467/2017**

Antes da Reforma Trabalhista, a única previsão relativa ao trabalho remoto era a redação contida no art. 6º da CLT, de forma bem generalizada:

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, 1943)

Este artigo da Consolidação das Leis do Trabalho foi adaptado à realidade decorrente da universalização da telemática pela Lei 12.551/2011, reconhecendo a existência da telessubordinação. Inclusive, através dele é que se conclui que para caracterizar o vínculo empregatício no teletrabalho também são indispensáveis os requisitos previstos no art. 3º do mesmo Diploma Legal.

Incumbe consignar que no trabalho telemático os requisitos da pessoalidade, continuidade e subordinação jurídica não se assemelham àqueles identificados no trabalho tradicional, decorrente do modelo fordista, embora a substância de ambos possa ser a mesma.

O teletrabalho apresenta certas peculiaridades em relação ao trabalho comum. Enquanto que no trabalho tradicional é exigido que o serviço seja executado pelo próprio empregado, no trabalho remoto, marcado pela virtualidade, caso não haja estipulação expressa do empregador, o serviço poderá ser executado por terceiro, até porque na sociedade informacional o que se exige são os bons resultados.

O requisito da continuidade também ganha outra definição em se tratando de trabalho à distância, posto que a demanda de serviços podem ser variáveis segundo as exigências da empresa. Além disso, no teletrabalho a subordinação não se dá da mesma forma como ocorre no trabalho tradicional, tendo em vista que neste é possível fazer um controle direto e naquele indireto.

No que tange à onerosidade do trabalho remoto, consigna-se que o tomador de serviços poderá pagar ao teletrabalhador valor pecuniário fixo ou oscilante, ou até mesmo oferecer benefícios. Lembrando que a contraprestação é requisito essencial para a configuração do vínculo entre empregado e empregador.

Nada obstante, foi a Lei nº 13.467/2017 que incluiu na CLT os dispositivos regulamentadores da modalidade laboral em comento. Nos termos do texto celetista “considera-se teletrabalho 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).

Pela leitura dos artigos 75-A a 75-E do Decreto-Lei nº 5.452/43, verifica-se que o legislador foi sucinto sobre tal temática, bem como trouxe à tona alguns pontos passíveis de discussões e críticas. Por exemplo, não considerar o teletrabalho como um trabalho externo foi um equívoco, pois uma das características daquele é a realização de atividades fora do estabelecimento empresarial.

Ademais, ao prever que os custos dos instrumentos e de infraestrutura necessários para a prestação de serviços no trabalho remoto pode ser transferido ao empregado, ou dividido entre este o empregador, o respectivo Diploma Legal contraria a si mesmo, vez que no seu próprio artigo 2º, a responsabilidade de assumir os riscos da atividade econômica é conferida ao empregador.

Outra questão que merece especial relevo é a inclusão dos empregados em regime do teletrabalho no rol do art. 62, de modo a excluí-los do controle da jornada trabalhista, sendo-lhes claramente prejudicial quanto aos direitos de hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada, pois em que pese a referida modalidade possa ser mais flexível, existem meios capazes de possibilitar o controle da jornada, tais como, o ponto eletrônico e o *login*.

Sobre tal assunto, convém mencionar que o TST firmou o entendimento em sua jurisprudência no sentido de que, caso seja viável o controle da jornada de trabalho do empregado que exerce atividade externa, este terá direito ao pagamento de horas extras, orientação a qual pode ser aplicada aos trabalhadores que se encontrarem no regime do teletrabalho. Nesse diapasão:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. A jurisprudência do TST não admite arguição genérica de nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdiccional. Recurso de revista de que não se conhece, nesse particular. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DA JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS E REFLEXOS. É firme a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que, havendo a possibilidade de controle da jornada de trabalho do empregado que exerce atividade externa, ainda que de forma indireta, por tacógrafo ou outro meio eletrônico idôneo, não subsiste a cláusula de norma coletiva dispondo que esses equipamentos não permitem o controle de horário de trabalho dos motoristas, uma vez que a matéria possui regulamentação em norma de ordem pública e em razão do princípio da primazia da realidade. (BRASIL, 2019).

Ainda no que tange à regulamentação dada pela Reforma Trabalhista, consigna-se que o art. 75-E da CLT dispõe:

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) (Vigência)  
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943).

Ou seja, significa que, ocorrendo eventual acidente/doença trabalhista a responsabilidade será exclusiva do empregado, sendo, portanto, mais um ponto negativo para o trabalhador que se aderir à respectiva modalidade laborativa.

De igual modo é importante consignar que, uma das novidades trazidas pela Lei em comento, diz respeito à formalidade contratual, porquanto, atualmente, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, nos termos estabelecidos no art. 75-C.

#### **4.1 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho**

Além dos aspectos desfavoráveis ao teletrabalhador, trazidos pela Reforma Trabalhista, existem outros debates entorno do trabalho remoto, tais como, a possibilidade do empregado passar a desenvolver sintomas de depressão ou se sentir excluído do convívio social pela ausência de contato direto com seus colegas de trabalho, bem como a grande probabilidade do empregador interferir na vida privada do empregado, porquanto aquele, utilizando-se de softwares e equipamentos tecnológicos, poderá exercer um controle sobre este de maneira incomensurável.

Segundo Da Silva (2018, p. 52), “deve-se ressaltar que quando o sujeito está apartado do real e do reconhecimento pelo outro, ele é remetido à solidão da loucura (alienação mental)”. Contudo, não se pode olvidar que o grau de dificuldade enfrentado pelos trabalhadores que aderirem ao trabalho à distância, realizado por equipamentos tecnológicos, especialmente em relação ao emocional, levará em consideração a saúde física e mental de cada um.

Sob a perspectiva do empregador, alguns dos fatores negativos são os riscos de segurança de dados sigilosos da empresa e a possível diminuição do rendimento do empregado que trabalha em sua própria residência, ante a distração eventualmente causada por seus familiares ou outros fatores externos.

Da Silva (2018, p. 50) aponta ainda outras situações preocupantes que poderão ser ocasionadas pelo novo modelo de trabalho, mais flexível, tais como dispersão de mão-de-obra, exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável, aumento de polarização entre uma elite de trabalhadores bem pagos e estáveis e uma maioria de trabalhadores mal pagos e com posição instável e erosão das estruturas tradicionais de educação e formação profissional.

Noutro giro, há inúmeros benefícios decorrentes do teletrabalho. Uma das vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador é a redução com os custos de deslocamento,

em virtude da desnecessidade do teletrabalhador em se dirigir até o seio da empresa, o que é de extrema relevância nas grandes cidades, onde o trânsito é conturbado.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o teletrabalho acaba influenciando no gerenciamento urbano do Brasil, sendo propício à amenizar os congestionamentos e o uso dos meios de transportes. Incumbe destacar que tal realidade acaba acarretando na contenção de emissões de carbono e, por consequência, auxilia nos cuidados com a natureza, nos termos mencionados na obra de Saccaro Junior (2016).

Ainda sobre os pontos positivos do trabalho remoto, os teletrabalhadores têm maior autonomia e mobilidade, assim podem adaptar suas atividades cotidianas de forma livre, de acordo com sua escolha pessoal.

Dessa forma, considerando que o teletrabalho apresenta horário flexível, o empregado poderá compatibilizar seu serviço com o convívio familiar e social, fato este que enriquece a sua qualidade de vida e, como resultado, o empregado terá mais ânimo e disposição para trabalhar.

Para o empregador, tem-se a possibilidade de ampliar a busca de talentos além das fronteiras geográficas, por exemplo, no teletrabalho transfronteiriço o empregado poderá exercer seu labor em país diverso de onde está localizado a empresa, fato este que quebra barreiras físicas e, por consequência, facilita a geração de novos empregos, aumentando o quadro de funcionários.

Outrossim, a empresa poderá se beneficiar com a redução de custos com infraestrutura, a maior produtividade – pode estipular aos funcionários metas, e a expansão de seus negócios/serviços/produtos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo presente estudo, conclui-se que o teletrabalho é uma forma de labor que se encontra em constante evolução, assim como a própria sociedade. O trabalho remoto tem sido impulsionado pelos avanços da telemática, pois com meios tecnológicos de informação e comunicação mais acessíveis a toda população, o trabalho à distância tem se tornado uma prática cada vez mais comum, tanto na rede privada quanto pública.

É claro que alguns empregados e empregadores ainda apresentam um certo receio de aderirem ao regime de teletrabalho, porquanto existem alguns pontos negativos, em especial

porque a lei que incluiu tal temática na CLT, trouxe redações muito sucintas e passíveis de diversas interpretações que poderão prejudicar principalmente o trabalhador.

Todavia, menciona-se que, o fato da legislador brasileiro apresentar regulamentação nesse sentido já demonstra um certo avanço. Agora é necessário que a jurisprudência e futuras reformas legais possam se atentar às reais implicações enfrentadas pelos teletrabalhadores.

Por mais que existam alguns aspectos desfavoráveis nesse regime trabalhista, também deve ser levado em consideração que há inúmeros benefícios que podem ser desfrutados, desde que seja feito um contrato justo.

O teletrabalho quando bem aproveitado aumenta a produtividade, melhora a qualidade de vida, reduz diversos custos, influência de forma positiva no tráfego, principalmente nas grandes cidades, contribui com a natureza e possibilita a expansão da empresa para além das fronteiras físicas, levando o trabalho a quaisquer local, tempo e pessoa.

### **Referências**

ALVES, Rubens Valtecidos. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. Revista da Faculdade de Direito-UFU, v. 35, 2007.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível

em:<[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf). Acesso em 17 set. 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa 1499/2012. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível

em:<<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>> Acesso em 17 set. 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR-1505-04.2012.5.09.0657, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 06/09/2019. Disponível em: <[Página 95](https://jurisprudencia-</a></p></div><div data-bbox=)

backend.tst.jus.br/rest/documentos/3e672fc568afdb58d60edeb35df3a700> Acesso em 11 set. 2019

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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 03 set. 2019.

DA SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. 2015. Disponível em: < <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2019

DA SILVA, Guilherme Elias. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. Revista Espaço Acadêmico, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018. Disponível em: < <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>> Acesso em: 10 nov. 2020

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro. 2004.

EUROPEAN COMISSION. Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe. ECaTT final report 2000. Bruxelas: IST, 2000.

GADAMER, H. G. Verdade e método I. Traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica. São Paulo: Editora Universitária São Francisco, 2005.

GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José AS. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Carta Conjuntura, v. 47, p. 1-10, 2020.

Disponível em: <

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF)> Acesso em 10 nov. 2020

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. Lex Humana, v. 10, n. 1, p. 1-24, 2019. Disponível em:

<<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584/702>>. Acesso em: 10 set. 2019

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. Capítulo XII- Teletrabalho. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2019.

KOHN, Karen; MORAES, Cláudia Herte. O impacto das novas tecnologias na sociedade: conceitos e características da Sociedade da Informação e da Sociedade Digital. In: XXX

- Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. 2007. p. 1-13. Disponível em:  
<[https://www.researchgate.net/profile/Claudia\\_Moraes3/publication/238065799\\_O\\_impacto\\_das\\_novas\\_tecnologias\\_na\\_sociedade\\_conceitos\\_e\\_caracteristicas\\_da\\_Sociedade\\_da\\_Informacao\\_e\\_da\\_Sociedade\\_Digital1/links/58f409060f7e9b6f82e7c45c/O-impacto-das-novas-tecnologias-na-sociedade-conceitos-e-caracteristicas-da-Sociedade-da-Informacao-e-da-Sociedade-Digital1.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Claudia_Moraes3/publication/238065799_O_impacto_das_novas_tecnologias_na_sociedade_conceitos_e_caracteristicas_da_Sociedade_da_Informacao_e_da_Sociedade_Digital1/links/58f409060f7e9b6f82e7c45c/O-impacto-das-novas-tecnologias-na-sociedade-conceitos-e-caracteristicas-da-Sociedade-da-Informacao-e-da-Sociedade-Digital1.pdf)> Acesso em 28 ago. 2019
- MEZZARROBA, O.; MONTEIRO, C. S. Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito. 5ª ed. Editora Saraiva, 2009.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- NOGUEIRA, Arley Luna; MOÉSIA, Camila Vilar. O TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI N. 13.467/2017–REFORMA TRABALHISTA. Disponível em: < <http://www.fescfafic.edu.br/revista/files/Anais%20-%20I%20CONDIF.pdf#page=61> > Acesso em 10 de set. 2019
- PRODANOV, C. C.; DE FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2ª ed. Editora Feevale, 2013.
- RAMPAZZO, Lino. Metodologia científica. Edições Loyola, 2005.
- RIBEIRO, Priscila Andreoni. Teletrabalho na sociedade da informação brasileira. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, v. 13, 2016. Disponível em:  
<[http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016\\_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf)> Acesso em 28 ago. 2019
- RODRIGUES, Ana Beatriz Vieira. A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO: UM ESTUDO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA. - <https://direitodiario.com.br/wp-content/uploads/2020/08/V3-N3-A1-A-regulacao-do-teletrabalho-Ana-Beatriz-Vieira.pdf>
- SACCARO JUNIOR, Nilo Luiz. Teletrabalho no setor público brasileiro: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono. 2016. Disponível em: < [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6696/1/td\\_2207.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6696/1/td_2207.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2020.
- SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia, 2012.

Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3)

> Acesso em: 17 set. 2019.

SAP CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS. Estudo Home Office 2018. Cambuí – Campinas, SP, 2018. 43 p. Disponível em <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>> Acesso em 15 maio 2020.

SERRA, Paulo. O Teletrabalho-conceito e implicações. João Carlos Correia, António Fidalgo, Paulo Serra (Orgs.), Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania, Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2003, pp. 163-187, 1995.

<[https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/518/1/jpserra\\_teletrabalho.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/518/1/jpserra_teletrabalho.pdf)> Acesso em: 10 nov. 2020.

SILVA, Leonardo Rabelo de Matos; FIGUEIRA, Hector Luiz Martins. As metamorfoses das relações laborais: o teletrabalho no tsunami neoliberal brasileiro. As metamorfoses das relações laborais: o teletrabalho no tsunami neoliberal brasileiro, 2017. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/142142/2017\\_silva\\_leonardo\\_metamorfoses\\_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/142142/2017_silva_leonardo_metamorfoses_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em 08 abr. 2020

SILVA, Rogério Ramalho da. Home-Officer: um surgimento bem sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v.1, p.85-94, 2009. Disponível em: <

<https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>> Acesso em 10 de nov. 2020.

TAKAHASHI, Tadao. Sociedade da Informação no Brasil – Livro Verde. Ministério da Ciência e da Tecnologia, Brasília, 2000. Disponível em: <

<https://www.governodigital.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf>> Acesso em 28 ago. 2019.

#### **Site visitado:**

<<http://www.sobratt.org.br/index.php/08042014-brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>> Acesso em 28 ago. 2019.

<[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6100:oms-declara-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-em-relacao-a-novo-coronavirus&Itemid=812](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6100:oms-declara-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-em-relacao-a-novo-coronavirus&Itemid=812)> Acesso em 10 nov. 2020