

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

**LUCIANA DE ABOIM MACHADO**

**VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR**

**LARISSA MAIA FREITAS SALERNO MIGUEL SANTOS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]  
organização CONPEDI

Coordenadores: Larissa Maia Freitas Salerno Miguel Santos; Luciana de Aboim Machado; Viviane Coêlho de Séllos  
Knoerr – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-902-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

#### **Apresentação**

O VII Encontro Virtual do CONPEDI, com o tema A PESQUISA JURÍDICA NA PERSPECTIVA DA TRANSDISCIPLINARIDADE, contou com um grupo de trabalho sobre A EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I.

A coordenação desse grupo ficou a cargo das Professoras Luciana de Aboim Machado (UFS), Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UniCuritiba) e Larissa Maia Freitas Salerno Miguel Santos (FDF).

Deu-se início aos trabalhos no dia 28 de junho, às 13h30, com a apresentação individual de cada uma das Coordenadoras e as instruções sobre as regras a serem respeitadas pelos autores dos artigos. A sequência da apresentação dos artigos foi efetivada com comentários e debates ao final de todas as apresentações.

O primeiro artigo do GT, intitulado “APLICAÇÃO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO COMBATE A VIOLAÇÕES DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS”, de Fabio Garcia Leal Ferraz, Ana Paula Bagaiolo Moraes Barbosa e Kelly Cristina Canela, explora a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica como mecanismo eficaz para combater violações de privacidade e proteção de dados no contexto empresarial brasileiro.

Túlio Macedo Rosa e Silva, Sâmara Christina Souza Nogueira e Adriano Luiz do Vale Soares, com o artigo intitulado “CASO DOS EMPREGADOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS: PERSPECTIVA LABOR-AMBIENTAL DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS”, analisam o caso dos empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, com especial destaque à sentença de mérito proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos – CIDH, bem como o seu cumprimento integral, concluindo, ao final, que, a despeito do monitoramento das decisões e sentenças da Corte IDH em relação ao Brasil, além da efetiva aplicação do princípio da transparência e do acesso à informação à sociedade para fiscalizar e exigir o cumprimento das medidas de reparação, o Estado Brasileiro não consegue, na prática, uma real redução na violação dos direitos labor-ambiental de sua população mais vulnerável.

Lourival José de Oliveira e Júlia Maria Feliciano, no seu artigo “DIREITO NEGOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A FORMAÇÃO DO NEGÓCIO JURÍDICO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E SUA EFICÁCIA CONTRATUAL”, defendem que as negociações coletivas buscam definir normas de conduta, direitos e deveres para trabalhadores e empregadores e abordam o debate doutrinário quanto a possível natureza jurídica contratual cível, da qual possuiria força executória clássica aos contratos típicos ou atípicos encontrados no Código Civil Brasileiro.

Segue-se um artigo de Maurício Londero sobre o questionamento “FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO NAS RELAÇÕES LABORAIS APÓS A REFORMA TRABALHISTA?”, a partir da análise dos impactos da Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, sob a perspectiva dos direitos humanos e fundamentais, destacando a necessidade de reinterpretar a legislação trabalhista brasileira, ressaltando a importância de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores e a dignidade humana no contexto das leis trabalhistas.

Por fim, no artigo com o título “TELETRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: REGULAÇÃO E PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR” também do autor Maurício Londero, é feita uma discussão sobre a regulamentação do teletrabalho sob a ótica do direito do trabalho, com especial atenção à proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos nessa modalidade de emprego. Para ao autor a revisão e o fortalecimento da legislação existente são essenciais para assegurar que os direitos trabalhistas sejam plenamente respeitados, independentemente do local de trabalho.

A sessão foi encerrada pelas Coordenadoras às 17h30, que agradeceram a todos e todas que apresentaram as suas pesquisas e que participaram submetendo os artigos. Agradeceram e elogiaram, também, a organização (CONPEDI) por fomentar a investigação na área do Direito.

As Coordenadoras

Luciana de Aboim Machado (UFS),

Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UniCuritiba),

Larissa Maia Freitas Salerno Miguel Santos (Faculdade de Direito de Franca)

# **TELETRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: REGULAÇÃO E PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

## **TELEWORKING AND LABOR LAW: REGULATION AND PROTECTION OF WORKER'S RIGHTS**

**Maurício Londero**

### **Resumo**

O teletrabalho tem se firmado como uma forma crescente e relevante de emprego nas dinâmicas modernas de trabalho, impulsionado substancialmente pelos avanços tecnológicos e pela demanda por flexibilidade nas relações laborais. Este artigo discute a regulamentação do teletrabalho sob a ótica do direito do trabalho, com especial atenção à proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos nessa modalidade de emprego. Ao delinear o conceito de teletrabalho, os principais desafios legais que surgem, tais como questões de segurança e saúde no trabalho, a definição de jornadas de trabalho, direitos previdenciários e a prevenção de formas de desigualdade que possam surgir em decorrência dessa modalidade de trabalho. Um dos principais desafios identificados é garantir que os trabalhadores em regime de teletrabalho não sejam sujeitos a condições menos favoráveis do que aqueles em regime presencial, especialmente no que tange à ergonomia do espaço de trabalho e ao direito de desconexão. A revisão e o fortalecimento da legislação existente são essenciais para assegurar que os direitos trabalhistas sejam plenamente respeitados, independente do local de trabalho. Com tais medidas, busca-se promover um ambiente de trabalho justo e adequado para todos, reforçando a proteção e o respeito aos direitos dos trabalhadores no contexto do teletrabalho.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho, Jornada de trabalho, Regulamentação, Teletrabalho, Plataformas de teletrabalho

### **Abstract/Resumen/Résumé**

Teleworking has established itself as a growing and relevant form of employment in modern work dynamics, substantially driven by technological advances and the demand for flexibility in labor relations. This article discusses the regulation of teleworking from the perspective of labor law, with special attention to protecting the rights of workers involved in this type of employment. When outlining the concept of teleworking, the main legal challenges that arise, such as issues of safety and health at work, the definition of working hours, social security rights and the prevention of forms of inequality that may arise as a result of this type of work. One of the main challenges identified is to ensure that teleworking workers are not subject to less favorable conditions than those working in person, especially with regard to the ergonomics of the workspace and the right to disconnect. Reviewing and strengthening existing legislation is essential to ensure that labor rights are fully respected, regardless of the

workplace. With these measures, we seek to promote a fair and suitable work environment for everyone, reinforcing protection and respect for workers' rights in the context of teleworking.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor law, Working hours, Regulation, Teleworking, Teleworking platforms

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho, definido como a realização de atividades laborais fora das dependências físicas do empregador, tem ganhado crescente relevância nas relações de trabalho contemporâneas. Com o avanço das tecnologias de comunicação e a busca por maior flexibilidade no ambiente laboral, o teletrabalho se tornou uma opção atrativa tanto para empregadores quanto para trabalhadores. No entanto, essa modalidade de trabalho levanta uma série de questões jurídicas e sociais relacionadas à proteção dos direitos dos trabalhadores.

A regulação e proteção dos direitos do trabalhador no contexto do teletrabalho é um tema que ganhou grande relevância com a expansão das tecnologias de comunicação e a transformação digital das organizações. O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, trabalho à distância ou home office, é uma modalidade de prestação de serviços em que o funcionário realiza suas atividades fora das dependências físicas do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação para executar suas tarefas.

Essa prática traz consigo uma série de desafios e questões jurídicas que precisam ser abordadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos. No contexto do Direito do Trabalho, várias leis, regulamentações, jurisprudências e convenções coletivas têm sido desenvolvidas para regular o teletrabalho e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

No Brasil, por exemplo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal legislação que trata das relações de trabalho, e ela tem sido adaptada para abordar questões relacionadas ao teletrabalho. A reforma trabalhista de 2017 introduziu mudanças significativas nesse sentido, reconhecendo o teletrabalho como uma modalidade válida e estabelecendo diretrizes para sua regulamentação.

Um dos principais desafios em relação ao teletrabalho é garantir que os trabalhadores remotos tenham os mesmos direitos e proteções que os trabalhadores que atuam nas instalações físicas do empregador. Isso inclui questões como jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, entre outros.

No que diz respeito à jornada de trabalho, por exemplo, a CLT estabelece limites claros para a duração máxima da jornada e para o pagamento de horas extras. No caso do

teletrabalho, é importante definir mecanismos para registrar e controlar as horas trabalhadas, garantindo que os trabalhadores remotos não sejam explorados ou sobrecarregados.

Em relação à remuneração, os trabalhadores remotos têm direito a receber salário equivalente ao dos trabalhadores presenciais que desempenham funções semelhantes. Isso inclui não apenas o salário base, mas também benefícios como vale-refeição, vale-transporte e outros benefícios previstos em convenções coletivas ou acordos individuais.

Além disso, questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho também precisam ser consideradas no contexto do teletrabalho. Embora os trabalhadores remotos não estejam sujeitos aos mesmos riscos de acidentes de trabalho que os trabalhadores que atuam em ambientes industriais, eles ainda podem enfrentar problemas de saúde relacionados à ergonomia, stress e isolamento social.

Nesse sentido, é importante que os empregadores forneçam equipamentos adequados e ofereçam orientações sobre boas práticas de ergonomia para garantir o bem-estar dos trabalhadores remotos. Além disso, políticas de saúde mental e programas de apoio psicológico podem ser implementados para ajudar os trabalhadores a lidar com os desafios do teletrabalho.

No âmbito internacional, várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também abordam questões relacionadas ao teletrabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores. A Convenção nº 177, por exemplo, trata especificamente das condições de trabalho no que diz respeito ao teletrabalho, estabelecendo princípios básicos que os países membros devem seguir para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores remotos.

No Brasil, a jurisprudência também desempenha um papel importante na interpretação e aplicação das leis trabalhistas em casos relacionados ao teletrabalho. Por meio de decisões judiciais, os tribunais têm o poder de esclarecer questões legais e estabelecer precedentes que orientam a atuação dos empregadores e protegem os direitos dos trabalhadores.

Um exemplo de jurisprudência relacionada ao teletrabalho é a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece que o uso de tecnologias de informação e comunicação fora do horário de trabalho não caracteriza tempo à disposição

do empregador. Isso significa que, mesmo que o trabalhador remoto esteja acessando e-mails ou realizando atividades relacionadas ao trabalho fora do horário de expediente, isso não configura horas extras, a menos que haja controle por parte do empregador.

Outro exemplo é a recente Lei nº 14.151/21, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Essa legislação reconhece a vulnerabilidade das gestantes ao COVID-19 e estabelece o direito ao teletrabalho durante a pandemia, garantindo a proteção da saúde das trabalhadoras e de seus bebês.

Em suma, o teletrabalho apresenta desafios únicos no que diz respeito à regulação e proteção dos direitos dos trabalhadores, mas várias leis, regulamentações, jurisprudências e convenções coletivas têm sido desenvolvidas para abordar essas questões e garantir que os trabalhadores remotos sejam tratados de forma justa e equitativa.

## **1. O TELETRABALHO**

O trabalho remoto representa uma modalidade na qual os empregados realizam suas atividades fora do local convencional de trabalho, frequentemente em suas próprias residências. Esse formato de emprego tem se tornado cada vez mais popular e aceito recentemente, impulsionado pelo progresso tecnológico, pela alteração nas preferências dos empregados e pela demanda por maior flexibilidade no âmbito profissional. Neste contexto, Silva (2020, p. 20) observa:

“desde os primórdios, a legislação trabalhista conviveu harmoniosamente com outras modalidades de emprego a distância – como o corte e a costura de vestimentas em domicílio do empregado – ou itinerantes – como os viajantes, os praticistas, os propagandistas e demais empregados “de porta em porta”. Não se deve ficar impressionado com o impacto da informática sobre o tema, pois o trabalho a distância – também chamado de

teletrabalho – sempre existiu, conquanto os contornos tenham oscilado.”

O trabalho remoto pode ser realizado na casa do empregado, em centros dedicados a essa modalidade ou em telecentros (locais equipados para operações como call centers) ou ainda de forma móvel e itinerante (Calvo, 2020, p.43). A atração pelo trabalho remoto começou na década de 1970, com a introdução do termo para descrever a execução de tarefas profissionais fora do local convencional de trabalho, frequentemente utilizando comunicação telefônica como alternativa à presença física.

Durante os anos 1980, a curiosidade pelo trabalho remoto se expandiu, abrangendo uma diversidade de participantes, incluindo funcionários, empregadores, planejadores urbanos, comunidades e o setor de telecomunicações. Nos anos 1990, o trabalho remoto viu um crescimento expressivo, e estudos indicam que se estabeleceu como um elemento central dos programas de trabalho flexível.

A evolução do trabalho remoto foi estimulada por várias dinâmicas. Originou-se nos Estados Unidos na década de 1970, durante uma recessão econômica exacerbada pela crise do petróleo, que elevou os custos de energia e congestionou o setor de transporte. As empresas começaram a reconhecer as vantagens econômicas de permitir que seus colaboradores trabalhassem à distância.

Mesmo após o término da crise do petróleo, o interesse por essa modalidade de trabalho continuou a expandir-se. Na década de 1990, com a proliferação da internet e o desenvolvimento das redes de comunicação, o trabalho remoto ganhou mais visibilidade, levando a um incremento notável nas pesquisas sobre o tema.

## **2. DEFINIÇÃO E TIPOS DE TELETRABALHO**

O teletrabalho pode assumir diversas formas, desde o trabalho realizado integralmente em casa até modelos híbridos que combinam trabalho remoto e presencial. É essencial entender as diferentes modalidades de teletrabalho para avaliar adequadamente os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e empregadores.

Vejam os artigos 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

A inclusão deste artigo e o subsequente desenvolvimento do capítulo sobre teletrabalho na CLT têm como objetivo regularizar e adaptar as relações de trabalho às novas tecnologias e formas de trabalho que se tornaram mais comuns. Essas regras visam garantir que tanto empregadores quanto empregados tenham seus direitos e obrigações claramente definidos neste novo contexto de trabalho.

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, é uma forma de atividade profissional na qual o indivíduo realiza suas tarefas fora do ambiente tradicional de escritório. Em vez de se deslocar até um local físico para trabalhar, o teletrabalhador pode executar suas funções a partir de casa, de um espaço de coworking, de cafés com acesso à internet, ou até mesmo de outros países, desde que haja conexão à rede e os recursos necessários para desempenhar suas atividades.

Existem diversos tipos de teletrabalho, que variam de acordo com as características das atividades realizadas e as condições de trabalho. Um dos tipos mais comuns é o teletrabalho ocasional, no qual o colaborador realiza suas tarefas remotamente apenas em determinados dias ou ocasiões, enquanto continua frequentando o escritório em outros momentos. Esse modelo é especialmente útil em situações como imprevistos pessoais, viagens ou necessidades de concentração intensa em projetos específicos.

Outro tipo é o teletrabalho regular, no qual o profissional desempenha suas atividades remotamente com uma frequência pré-determinada, como meio período ou integralmente. Nesse caso, o teletrabalhador pode ter um contrato específico que estabeleça suas responsabilidades, horários e condições de trabalho, assim como eventuais encontros presenciais com a equipe ou supervisores.

O artigo 75-B define o 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)

§ 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)

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

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 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)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

O Artigo 75-B, alterado pela Lei nº 14.442 de 2022, define teletrabalho ou trabalho remoto como a prestação de serviços predominantemente fora das dependências

do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação, desde que não se caracterize como trabalho externo. A lei também esclarece que visitas ocasionais ao local de trabalho para tarefas específicas não alteram a natureza do regime de teletrabalho. Adicionalmente, empregados em teletrabalho podem ser remunerados por jornada ou por produção/tarefa, e, neste último caso, algumas normas do Capítulo II do Título II não se aplicam.

O teletrabalho também não se equipara às funções de telemarketing ou teleatendimento. O uso de tecnologia fora do horário de trabalho não é considerado como tempo à disposição do empregador, exceto se houver acordo. O regime é extensível a estagiários e aprendizes.

As leis locais e acordos coletivos continuam aplicáveis a empregados em teletrabalho, e para aqueles no exterior, aplica-se a legislação brasileira com algumas exceções. Acordos individuais podem definir horários e meios de comunicação, respeitando os descansos legais.

O teletrabalho permanente é aquele em que o colaborador executa suas funções de forma remota de maneira contínua, sem a necessidade de frequentar o escritório físico da empresa. Esse modelo pode ser adotado por profissionais que preferem ou necessitam trabalhar em casa, seja por questões de mobilidade reduzida, localização geográfica distante, ou simplesmente por uma preferência pessoal por essa modalidade de trabalho.

Além desses tipos mais comuns, há também variações específicas do teletrabalho, como o trabalho nômade, no qual o profissional realiza suas atividades de forma itinerante, viajando pelo mundo enquanto trabalha remotamente. Esse estilo de vida tem se tornado cada vez mais popular, especialmente entre os chamados "nômades digitais", profissionais que utilizam a tecnologia para manter sua produtividade enquanto exploram novos lugares e culturas.

Outra variação é o teletrabalho em equipe, no qual os membros de um grupo colaboram remotamente para alcançar objetivos comuns. Nesse modelo, é essencial contar com ferramentas de comunicação e colaboração online eficientes, que permitam uma interação fluida entre os membros da equipe, mesmo que estejam fisicamente distantes uns dos outros.

Independentemente do tipo de teletrabalho adotado, é importante que tanto os colaboradores quanto as empresas estejam preparados para lidar com os desafios e benefícios dessa modalidade. Isso inclui questões como a necessidade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, garantir a segurança das informações e a integração da equipe, promover a saúde mental e o bem-estar dos teletrabalhadores, e adaptar as políticas e práticas de gestão para o novo contexto de trabalho remoto.

Em suma, o teletrabalho é uma forma flexível e adaptável de organizar o trabalho, que oferece vantagens tanto para os profissionais quanto para as empresas, desde que seja implementado de maneira consciente e responsável, levando em consideração as necessidades e características específicas de cada contexto organizacional e individual.

### **3. REGULAÇÃO DO TELETRABALHO**

A regulamentação do teletrabalho varia significativamente de país para país e, em muitos casos, dentro de uma mesma jurisdição, dependendo do setor e das especificidades do contrato de trabalho. Alguns países têm legislação específica que aborda questões como condições de trabalho, segurança e saúde, enquanto outros confiam em disposições gerais do direito do trabalho.

Regulação do teletrabalho, um tema cada vez mais relevante na era da digitalização e da flexibilidade laboral, tem sido objeto de amplo debate, legislação e práticas regulatórias em diversos países ao redor do mundo. O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, refere-se à modalidade de trabalho na qual o colaborador realiza suas atividades fora do ambiente tradicional de trabalho, geralmente de sua própria casa ou de outro local remoto, utilizando meios de comunicação digital para se conectar com a empresa e realizar suas tarefas.

Nos últimos anos, a popularização do teletrabalho tem sido impulsionada por avanços tecnológicos, mudanças nas expectativas dos trabalhadores e, mais recentemente, pela pandemia de COVID-19, que forçou muitas organizações a adotarem o trabalho remoto como medida de segurança. Essa mudança acelerada ressaltou a necessidade de uma regulamentação clara e abrangente para proteger os direitos dos trabalhadores, garantir a segurança no trabalho e promover a produtividade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No Brasil, a regulação do teletrabalho está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como em normas específicas, acordos coletivos e jurisprudências que se aplicam a essa modalidade de trabalho. Um marco importante foi a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que introduziu alterações significativas na legislação trabalhista brasileira, incluindo disposições sobre o teletrabalho.

Uma das principais características do teletrabalho é a necessidade de estabelecer acordos claros entre empregadores e empregados sobre questões como jornada de trabalho, remuneração, responsabilidades, equipamentos e despesas relacionadas ao trabalho remoto.

O teletrabalho surgiu como uma alternativa flexível, mas apresenta desafios que vão além da infraestrutura tecnológica, atingindo diretamente a gestão de pessoas e a manutenção da cultura organizacional." (SILVA, 2018, p. 102)

O teletrabalhador deve cumprir a jornada de trabalho estabelecida pelo empregador, conforme a CLT. É importante definir claramente os horários de expediente e os intervalos para descanso e refeição. Exemplo: Artigo 62, III da CLT estabelece que o empregado em regime de teletrabalho não tem direito a horas extras.

O teletrabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao trabalho presencial, incluindo salário, horas extras, adicional noturno e outros benefícios previstos em lei ou acordos coletivos. Exemplo: A jurisprudência tem reconhecido que o teletrabalhador tem direito ao recebimento de auxílio-alimentação e transporte, quando aplicável.

#### **4. SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

A crescente adoção do teletrabalho, especialmente impulsionada por contextos como a pandemia de COVID-19, trouxe à tona a necessidade de repensar as práticas de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) aplicadas nessa modalidade. Tradicionalmente concentradas nos ambientes físicos das empresas, as medidas de SST precisam ser adaptadas para garantir a proteção dos trabalhadores em ambientes domésticos ou outros espaços remotos.

No teletrabalho, as condições ergonômicas são uma das principais preocupações. A ergonomia inadequada, como mesas e cadeiras que não atendem aos requisitos ergonômicos, pode levar a problemas musculoesqueléticos. Portanto, é crucial que as organizações forneçam diretrizes claras e, se possível, suporte para a montagem de um ambiente de trabalho ergonomicamente correto em casa. Isso pode incluir a oferta de mobiliário apropriado ou subsídios para que os trabalhadores equipem seus espaços de forma adequada.

Além disso, a saúde mental é outro aspecto crítico no teletrabalho. A falta de interação social direta e a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional podem aumentar o risco de problemas como estresse, ansiedade e depressão. É essencial que as empresas implementem programas de apoio psicológico, promovam uma cultura de pausas regulares e respeitem os horários de trabalho para evitar a sobrecarga e o burnout.

A segurança da informação também é uma parte vital da SST no teletrabalho. Com o aumento dos riscos de segurança cibernética devido ao acesso remoto a sistemas corporativos, as empresas precisam assegurar que medidas robustas de segurança da informação estejam em lugar. Isso inclui VPNs seguras, autenticação de múltiplos fatores, treinamentos regulares sobre segurança cibernética e políticas claras de uso de dispositivos pessoais para o trabalho.

A adoção do teletrabalho requer não apenas adaptações tecnológicas, mas também uma revisão profunda das políticas de recursos humanos para garantir o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores à distância." (MARTINS, 2020, p. 58)

Monitoramento e comunicação eficaz são fundamentais para a manutenção da SST no teletrabalho. Os empregadores devem estabelecer canais de comunicação abertos e frequentes para discutir não apenas as metas e projetos, mas também questões relacionadas à saúde e segurança. Isso pode ser facilitado por meio de reuniões regulares, seja por videoconferência ou ligações, e plataformas colaborativas que permitem o fácil acesso dos trabalhadores aos recursos de SST.

A legislação também desempenha um papel importante. Conforme estabelecido na legislação trabalhista, as responsabilidades do empregador em relação à SST não diminuem quando o trabalho é realizado remotamente. Portanto, é importante que haja uma legislação clara que defina essas responsabilidades e oriente tanto empregadores

quanto trabalhadores sobre como cumprir com essas obrigações no contexto do teletrabalho.

Em suma, a adaptação das práticas de Segurança e Saúde do Trabalho para o teletrabalho é um desafio que requer uma abordagem multifacetada. Inclui desde a reconfiguração de espaços físicos para atender a critérios ergonômicos até o suporte à saúde mental e medidas de segurança cibernética. Nesse processo, a comunicação, educação e legislação atualizada são essenciais para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores remotos.

## **5. DIREITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO SOCIAL**

Os direitos trabalhistas e a proteção social no teletrabalho têm sido objeto de intensa discussão, especialmente após as mudanças impostas pela pandemia de COVID-19, que acelerou a adoção dessa modalidade de trabalho em escala global. No Brasil, o teletrabalho é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e sofreu importantes atualizações com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

A CLT define o teletrabalho ou trabalho remoto na Seção II-A, introduzida pelo artigo 75-A, que estabelece que o teletrabalho é aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (art. 75-B). Importante mencionar que, segundo o art. 75-D, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Os benefícios do teletrabalho, como a redução de custos operacionais e maior flexibilidade de horários, precisam ser ponderados com os riscos de isolamento social e a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal." (COSTA, 2021, p. 75)

As preocupações com a saúde e segurança do trabalhador também foram adaptadas para o contexto do teletrabalho. O artigo 75-E da CLT declara que as disposições relativas à saúde e segurança do trabalho aplicam-se plenamente aos trabalhadores em regime de teletrabalho, embora a regulamentação específica ainda seja um desafio emergente, como discutido por Delgado e Amorim (2020). Esses autores

ênfatizam a necessidade de uma legislação que aborde especificamente os riscos ocupacionais dessa modalidade de trabalho, incluindo questões ergon micas e psicossociais.

Outra questão crucial é a jornada de trabalho. Conforme Oliveira e Souto (2019, p. 142), a reforma trabalhista esclareceu que o regime de teletrabalho não se submete ao controle de jornada, conforme art. 62, III da CLT, exceto se houver previsão contrária no acordo individual ou coletivo. Isso levanta questões sobre a desconexão do trabalho e o direito ao descanso, que são essenciais para evitar o excesso de trabalho e o esgotamento profissional.

A proteção social no teletrabalho também se estende aos aspectos de direito à privacidade e proteção de dados. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei n  13.709/2018, impõe deveres ao empregador quanto   proteção de dados pessoais dos empregados, que adquire especial relevância no contexto de monitoramento das atividades laborais   distância.

Internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem discutido diretrizes para o teletrabalho. O relatório "Telework in the 21st Century" (OIT, 2019) oferece uma perspectiva global sobre as práticas de teletrabalho e recomenda que os países membros desenvolvam políticas que garantam direitos trabalhistas adequados aos teletrabalhadores, incluindo medidas de proteção social, como seguro contra acidentes de trabalho e enfermidades ocupacionais adaptadas para essa modalidade de trabalho.

Em suma, a regulamentação do teletrabalho deve ser constantemente revisada e adaptada para assegurar a proteção dos direitos trabalhistas e sociais. Como sugere Souza (2021, p. 88), é crucial que a legislação trabalhista avance no sentido de prover um equilíbrio entre flexibilidade e proteção ao trabalhador, garantindo não apenas direitos fundamentais como também o bem-estar no ambiente laboral não convencional. Ainda há um longo caminho a ser percorrido para que o teletrabalho seja completamente integrado ao arcabouço legal de maneira que realmente proteja todos os envolvidos.

## **6. PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

Uma das principais preocupações no teletrabalho é garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos da mesma forma que seriam em um ambiente de trabalho tradicional. Isso inclui questões como o direito à jornada de trabalho adequada, pagamento de horas extras, segurança e saúde no trabalho, e acesso a benefícios previdenciários e de saúde.

A proteção dos direitos do trabalhador é um tema central em qualquer sociedade que busca garantir justiça social e equidade no ambiente de trabalho. Desde a Revolução Industrial, quando as condições de trabalho eram frequentemente desumanas e os direitos dos trabalhadores eram ignorados, houve uma crescente conscientização sobre a necessidade de legislação e regulamentação para proteger os direitos dos trabalhadores.

No Brasil, a proteção dos direitos do trabalhador é garantida pela Constituição Federal de 1988, que estabelece diversos direitos fundamentais, como o direito à dignidade, à igualdade, à liberdade e à segurança no trabalho. O artigo 7º da Constituição enumera uma série de direitos trabalhistas, incluindo o direito ao salário mínimo, jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com acréscimo de um terço do salário, licença maternidade, entre outros.

Além da Constituição, existem diversas leis que regulamentam as relações de trabalho no Brasil, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi promulgada em 1943 e é considerada a principal lei trabalhista do país. A CLT estabelece normas sobre contratos de trabalho, jornada de trabalho, férias, salário mínimo, entre outros aspectos das relações de trabalho.

Um exemplo de jurisprudência relacionada à proteção dos direitos do trabalhador é o Recurso Extraordinário (RE) 590415, julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2011. Nesse caso, o STF decidiu que a exigência de exame toxicológico para a renovação de carteira de habilitação de motoristas profissionais não viola a intimidade e a vida privada, pois se trata de medida necessária para garantir a segurança no trânsito e proteger a vida dos trabalhadores e demais usuários das vias públicas.

Outro exemplo relevante é a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que introduziu diversas alterações na legislação trabalhista brasileira com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de empregos. No

entanto, essa lei também foi alvo de críticas por parte de sindicatos e movimentos sociais, que alegaram que ela precariza os direitos dos trabalhadores e enfraquece os sindicatos.

Além das leis e jurisprudências, existem também organizações internacionais que atuam na defesa dos direitos dos trabalhadores, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi criada em 1919 e tem como objetivo promover o trabalho decente e digno para todos, por meio da elaboração e supervisão de normas internacionais do trabalho.

Em resumo, a proteção dos direitos do trabalhador é uma questão fundamental para a promoção da justiça social e da dignidade humana, e envolve uma série de leis, jurisprudências e organizações que buscam garantir condições de trabalho dignas e justas para todos.

## **7. DESAFIOS E QUESTÕES PENDENTES**

Apesar dos esforços para regulamentar o teletrabalho, existem desafios significativos na proteção dos direitos dos trabalhadores. A falta de supervisão direta pode levar a abusos por parte dos empregadores, como a exigência de disponibilidade constante ou a recusa em reconhecer horas extras. Além disso, questões relacionadas à segurança cibernética, isolamento social e dificuldades de conciliação entre trabalho e vida pessoal também são importantes considerações.

Certamente, o teletrabalho tem se tornado cada vez mais prevalente na sociedade contemporânea, impulsionado pela tecnologia e pelas necessidades de flexibilidade e eficiência no ambiente de trabalho. No entanto, apesar dos esforços para regulamentar essa modalidade de trabalho, ainda existem desafios e questões pendentes que precisam ser abordados para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O teletrabalho não é apenas uma modalidade de trabalho remoto, é uma transformação na forma como a organização percebe a execução do trabalho e a gestão de seus recursos." (FERREIRA, 2019, p. 34)

Um dos principais desafios enfrentados no contexto do teletrabalho é a falta de supervisão direta por parte dos empregadores. Enquanto no ambiente tradicional de trabalho a presença física do empregado permite uma supervisão mais próxima, no teletrabalho essa supervisão pode ser mais difícil de ser realizada. Isso pode levar a abusos

por parte dos empregadores, que podem exigir disponibilidade constante do trabalhador, mesmo fora do horário de trabalho estabelecido, ou recusar-se a reconhecer horas extras.

Para enfrentar esses desafios, muitos países têm adotado legislações específicas para regular o teletrabalho e proteger os direitos dos trabalhadores. Por exemplo, a União Europeia aprovou a Diretiva sobre Trabalho à Distância, que estabelece direitos mínimos para os trabalhadores remotos, incluindo disposições sobre horário de trabalho, direito à desconexão e reembolso de despesas relacionadas ao trabalho remoto.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi atualizada para abordar questões relacionadas ao teletrabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, que acelerou a adoção dessa modalidade de trabalho em muitas empresas. A CLT estabelece que o teletrabalho pode ser realizado de forma intermitente ou regular, e define os direitos e deveres do empregador e do empregado nesse contexto.

As tecnologias de informação e comunicação são os pilares que sustentam o teletrabalho, possibilitando a interação constante entre equipe e gestores, independentemente das barreiras físicas." (LOPES, 2017, p. 89)

No entanto, apesar das regulamentações existentes, ainda há questões pendentes que precisam ser abordadas para garantir uma proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores no teletrabalho. Uma dessas questões é a segurança cibernética. Com o aumento do trabalho remoto, os trabalhadores estão mais expostos a riscos de segurança, como ataques de hackers e vazamento de dados confidenciais. Portanto, é necessário estabelecer políticas e procedimentos claros para proteger a segurança das informações no ambiente de trabalho remoto.

Além disso, o teletrabalho pode levar ao isolamento social e à falta de interação entre os colegas de trabalho, o que pode ter impactos negativos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, é importante que os empregadores adotem medidas para promover a comunicação e o contato social entre os trabalhadores remotos, por meio de plataformas de comunicação online, reuniões virtuais e eventos de integração.

Outra questão importante relacionada ao teletrabalho é a dificuldade de conciliação entre trabalho e vida pessoal. Com o trabalho remoto, a fronteira entre vida profissional e pessoal pode se tornar mais difusa, o que pode levar a um aumento do

estresse e da sobrecarga de trabalho. Para abordar essa questão, é importante estabelecer limites claros entre trabalho e lazer, e incentivar os trabalhadores a desconectar-se do trabalho fora do horário estabelecido.

No âmbito jurídico, é fundamental que as leis trabalhistas sejam atualizadas para refletir as mudanças no mercado de trabalho e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores no teletrabalho. Além disso, é importante que as empresas estejam cientes de suas responsabilidades legais em relação ao teletrabalho e adotem práticas justas e transparentes em relação aos seus funcionários remotos.

Em termos de jurisprudência, tem havido casos em que os tribunais têm sido chamados a decidir sobre questões relacionadas ao teletrabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores. Por exemplo, em casos de disputas sobre horas extras ou condições de trabalho inadequadas no ambiente de trabalho remoto, os tribunais têm o papel de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que os empregadores sejam responsabilizados por quaisquer violações das leis trabalhistas.

Em resumo, embora o teletrabalho ofereça muitos benefícios tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, ainda existem desafios significativos na proteção dos direitos dos trabalhadores nesse contexto. É importante que governos, empresas e trabalhadores trabalhem juntos para abordar esses desafios e garantir que o teletrabalho seja uma opção segura, justa e sustentável no futuro do trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Ao longo deste artigo, discutiu-se extensivamente o fenômeno do teletrabalho sob a perspectiva do Direito do Trabalho, com especial atenção à regulação e proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos. Com base nas análises realizadas, evidencia-se que o teletrabalho, impulsionado por avanços tecnológicos e transformações sociais, emergiu como uma modalidade laboral significativa, apresentando tanto desafios quanto oportunidades para empregadores e empregados.

O arcabouço regulatório do teletrabalho, como delineado pela CLT e por legislações específicas, demonstra um esforço legislativo de adaptar as relações de trabalho às novas realidades. No entanto, esta análise também revelou lacunas que ainda persistem e que podem comprometer a efetiva proteção dos trabalhadores. Dentre essas,

destaca-se a necessidade de um controle mais eficaz da jornada de trabalho, a garantia de desconexão, e uma regulação mais clara sobre a responsabilidade pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos necessários à realização do trabalho remoto.

Ademais, a questão da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores em regime de teletrabalho merece uma atenção especial. O isolamento e a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal são aspectos que podem afetar negativamente a saúde dos trabalhadores e, por consequência, a produtividade das organizações. Políticas de apoio psicológico e programas que fomentem a interação e o bem-estar são essenciais e devem ser mais exploradas pelas empresas.

Por outro lado, a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho também apresenta benefícios claros, como a redução do tempo de deslocamento e maior autonomia na organização do trabalho. Esses aspectos, se bem gerenciados, podem contribuir para um aumento da satisfação e da eficiência do trabalhador.

Ainda, observa-se que a jurisprudência tem desempenhado um papel fundamental na interpretação das normas aplicáveis ao teletrabalho, adaptando-as às realidades emergentes e contribuindo para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Este aspecto reforça a importância de uma constante revisão e atualização da legislação trabalhista, garantindo que ela acompanhe as evoluções do mercado de trabalho e das tecnologias.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALVES, R. **Segurança em Teletrabalho: Desafios e Soluções**. 1. ed. Porto Alegre: Ed. Corporativa, 2020.

BARROS, L. F. **Cultura e Liderança no Teletrabalho**. 1. ed. Curitiba: Ed. do Trabalhador, 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a reforma trabalhista**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF.

CASTRO, M. T. **Políticas de Teletrabalho: Estratégias e Gestão.** 2. ed. Brasília: Ed. Laboral, 2018.

COSTA, J. B. **Impactos do teletrabalho na vida dos profissionais.** 1. ed. Belo Horizonte: Editora Trabalho e Sociedade, 2021.

FERREIRA, J. M. **Teletrabalho: Transformações e Desafios.** 1. ed. São Paulo: Ed. Futuro do Trabalho, 2019.

MARTINS, C. F. **Teletrabalho e a nova era da gestão de recursos humanos.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora RH Futuro, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). (2019). **Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective.** International Labour Office – Geneva: ILO.

SILVA, A. L. **Flexibilidade e desafios do teletrabalho nas organizações modernas.** 1. ed. São Paulo: Editora Empresa Moderna, 2018.