

AS NOVAS FORMAS DE TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA

NEW FORMS OF TELEWORKING AND THE CHALLENGES FOR LABOR REGULATIONS

Paulo Ricardo De Freitas Rocha¹

Lorena Tôrres de Arruda²

RESUMO: A pesquisa em questão explora as novas formas de trabalho remoto e os desafios para a regulamentação trabalhista. Surgindo como problemática central: quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho? sendo o objetivo geral: analisar novas formas de teletrabalho e a evolução da proteção legislativa impulsionada pela pandemia da COVID-19. Possuindo assim como objetivos específicos: analisar quais os contornos e as características das organizações laborais de teletrabalho e home office; apresentar quais as vantagens e desvantagens econômicas, psicossociais e laborais da implementação de novas relações trabalhistas virtuais, intensificadas pela pandemia COVID-19; estudar a perspectiva da legislação e da doutrina, houve flexibilização das normas e regimes trabalhistas em consequência do isolamento social. Nesse contexto, este estudo se justifica como uma investigação necessária e relevante, ao visar compreender como essas mudanças legais afetam os direitos, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores. A pesquisa é baseada em revisão bibliográfica, legislação vigente e fiscal sobre o assunto. Conclui-se como uma modalidade de trabalho promissora, especialmente em um cenário de crescente tecnologia.

PALAVRA-CHAVE: Direito do Trabalho. Tecnologia. Saúde do Trabalhador. Novos Meios de Trabalho.

ABSTRACT: The research in question explores new forms of remote work and the challenges for labor regulation. Emerging as a central issue: what are the advantages and disadvantages of teleworking? the general objective being: to analyze new forms of teleworking and the evolution of legislative protection driven by the COVID-19 pandemic. Having specific objectives: analyzing the contours and characteristics of teleworking and home office work organizations; present the economic, psychosocial and labor advantages and disadvantages of implementing new virtual labor relations, intensified by the COVID-19 pandemic; studying the perspective of legislation and doctrine, there was flexibility in labor standards and regimes as a result of social isolation. In this context, this study is justified as a necessary and relevant investigation, aiming to understand how these legal changes affect rights, quality of life and the health of workers. The research is based on a bibliographical review, current and tax legislation on the subject. It concludes as a promising work modality, especially in a scenario of growing technology.

KEYWORDS: Labor Law. Technology; Worker's health. New Ways of Working.

¹ Acadêmico Do Curso De Direito Do Centro Universitário Alfredo. E-mail: pauloricardogoi05@hotmail.com

² Doutora em Direito Urbanístico da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Mestra em Direito do Urbanismo, do Ordenamento e do Meio Ambiente pela Universidade de Coimbra (2016). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás (2008). Atualmente é pesquisadora em tempo integral e docente do Centro Universitário Alfredo Nasser. E-mail: lorenatorres@unifan.edu.br.

INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a analisar a flexibilização das leis trabalhistas e os impactos na saúde do trabalhador. A reforma trabalhista de 2017 trouxe alterações em vários aspectos legais da CLT. Dessa forma, surge-se como problemática central, além disso, quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho? sendo o objetivo geral: analisar as novas formas de teletrabalho e a evolução da proteção legislativa impulsionada pela pandemia da COVID-19. Possuindo assim como objetivos específicos: analisar quais os contornos e as características das organizações laborais de teletrabalho e home office; apresentar quais as vantagens e desvantagens econômicas, psicossociais e laborais da implementação de novas relações trabalhistas virtuais, intensificadas pela pandemia COVID-19; estudar a perspectiva da legislação e da doutrina, houve flexibilização das normas e regimes trabalhistas em consequência do isolamento social.

Nesse contexto, este estudo se justifica como uma investigação necessária e relevante, pois visa compreender como essas mudanças legais afetam os direitos, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores. No primeiro tópico será estudado a origem, história no Brasil, natureza jurídica, modalidades e requisitos legais do teletrabalho. A origem do teletrabalho não possui um dado ou local específico, sendo resultado das mudanças sociais ao longo dos anos. Índices históricos sugerem os primeiros trabalhos remotos, que se espalharam globalmente no final do século XX e início do século XXI, impulsionados pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação.

O segundo tópico foca na reforma trabalhista e sua relação com o teletrabalho. Aborda as mudanças decorrentes da reforma, as características da jornada de trabalho para teletrabalhadores, restrições legais e medidas de segurança para prevenir doenças relacionadas ao trabalho remoto. A motivação desempenha um papel essencial neste contexto, considerando que um trabalhador é uma pessoa, não uma simples máquina repetitiva. Deste modo, é de suma importância considerar suas necessidades básicas para assim promover um desempenho pessoal aprimorado. Isso beneficia tanto o indivíduo quanto a empresa, seja em termos de resultados quantitativos ou nas escolhas estratégicas.

O terceiro tópico trata do controle da jornada de trabalho e o direito à desconexão. Este tópico examina a importância de gerenciar a jornada de trabalho de forma eficaz, especialmente no contexto do trabalho remoto. A falta de uma delimitação clara entre o horário de trabalho e o tempo de descanso pode levar ao esgotamento e ao estresse, uma vez que os trabalhadores

permanecem constantemente disponíveis para atender demandas profissionais. Assim, o controle da jornada de trabalho é essencial para garantir que os empregados cumpram suas horas laborais sem exceder os limites estabelecidos, protegendo-os de jornadas excessivas que possam comprometer sua saúde física e mental.

2 BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

O teletrabalho teve suas primeiras manifestações no ano de 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro *Penn Railroad* nos Estados Unidos, vislumbrou a possibilidade de empregar o sistema de telégrafo para supervisionar as operações e as tarefas desempenhadas por seus funcionários. No entanto, há também indícios da origem do teletrabalho em 1962, na Inglaterra, quando Stephane Shirley fundou um empreendimento inovador chamado *Freelance Programmers*. O objetivo desse empreendimento era desenvolver programas para empresas, e a peculiaridade era que todo o comando e gerenciamento ocorriam diretamente de sua residência (Silva, 2020).

Em 2018, a Sociedade Brasileira do Trabalho na modalidade *home office* e Tele-atividades (SOBRATT) conduziu uma pesquisa que evidenciou a consolidação do teletrabalho como uma prática real no Brasil. Os resultados revelaram que 45% das empresas participantes já adotavam essa modalidade de trabalho, enquanto 15% estavam considerando sua implementação. Esse cenário reflete uma nova abordagem de gestão que proporcionará maior flexibilidade na jornada de trabalho, reduzir a mobilidade urbana e aprimorar a qualidade de vida dos trabalhadores, permitindo-lhes passar mais tempo com suas famílias (Silva, 2020).

Esse aumento na adoção do trabalho na modalidade online é uma resposta direta ao avanço da tecnologia e das telecomunicações, que facilitam a realização de tarefas remotamente. Essa transformação motivou a SOBRATT a destacar a importância do teletrabalho perante o judiciário, buscando sua regulamentação por meio da reforma trabalhista, representada pela Lei nº 13.467/2017. Contudo, é relevante observar que a regulamentação do trabalho na modalidade *home office* no Brasil ocorreu de maneira relativamente recente, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que introduziu importantes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse marco legal passou a contemplar o teletrabalho no Capítulo II-A, abrangendo os Artigos 75-A até 75-E. Essa legislação trouxe mudanças substanciais na forma como o teletrabalho é tratado no contexto trabalhista brasileiro (Martinez, 2020).

A regulamentação do teletrabalho, após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, representa um avanço significativo na adequação das leis trabalhistas às transformações no mercado de trabalho, incentivando práticas mais flexíveis e alinhadas com a realidade tecnológica atual. por fim, uma clara relação entre uma cultura organizacional sólida e o êxito na implementação do teletrabalho ou *home office* nas empresas. Exemplifica-se essa correlação com empresas reconhecidas por sua capacidade de

inovação e flexibilidade no modelo de trabalho, como o *Google* e o *Nubank*, que demonstram um compromisso com ambientes de trabalho mais flexíveis (Ferracciu, 2021).

Uma matéria veiculada pela CNN Brasil, de autoria de Kathryn Vasel (2020), relata a estratégia adotada pela empresa *Google* durante a transição do trabalho presencial para o remoto. A empresa focou em treinamentos e aulas virtuais, com um objetivo especial na prevenção da *Síndrome de Burnout*, caracterizada pelo esgotamento mental decorrente do trabalho. Além disso, a organização criou um cargo específico dedicado ao cuidado do bem-estar e da saúde mental de seus colaboradores e ofereceu um subsídio de US\$ 1.000 a cada um deles para equiparem seus escritórios em casa.

Em resumo, a globalização, os avanços tecnológicos e a cultura organizacional das empresas desempenham papéis fundamentais na adoção bem-sucedida do teletrabalho. Entretanto, é importante salientar que o contexto pandêmico que iniciou em 2020 acelerou significativamente a adoção do teletrabalho e do *home office*, muitas vezes tornando essas modalidades as únicas alternativas viáveis de trabalho para diversas organizações. Esse cenário revisitou, com maior intensidade, discussões sobre temas contemporâneos que já vinham sendo estudados e debatidos.

2.1 Conceito de teletrabalho/home-office

A globalização e as transformações sociais na contemporaneidade, mas, ao mesmo tempo, em diversos avanços tecnológicos, entre os avanços encontra-se a área da automação, a eletrônica a era da Inovação Tecnológica e Científica teve impacto significativo no aprimoramento de dispositivos presentes em nossas rotinas, tais como os computadores pessoais, os telefones inteligentes e os dispositivos portáteis, os quais viabilizam a conexão às plataformas de interação social e a transmissão instantânea de vasto volume de dados. Esses instrumentos, por sua vez, estabeleceram um novo paradigma na área do trabalho no meio digital, inovações que impactaram a maneira como as pessoas interagem, tanto pessoal quanto profissionalmente (Rafalski; Andrade, 2015). Em outras palavras, à medida que a tecnologia permitiu uma maior conexão global, tornou-se essencial que as pessoas se adaptem à nova realidade ditada pela informatização, incluindo no ambiente de trabalho.

À medida que esses avanços tecnológicos continuam a progredir, é crucial que as inovações sociais acompanhem essa evolução constante da tecnologia em escala global. Nesse contexto, surge a figura contemporânea do teletrabalho, também conhecido como trabalho *home-office* ou trabalho remoto, com distinções conceituais relevantes para uma compreensão mais aprofundada. Rafalski e Andrade (2015) explicam que o conceito de trabalho *home-office* envolve a utilização de um espaço, sem definição de tamanho ou propriedades específicas, destinado à realização de atividades profissionais. Esse espaço está localizado na residência do trabalhador, onde ele executa suas tarefas, podendo ou não utilizar tecnologias informacionais.

Os mesmos autores esclarecem que o termo “*home-office*” é aplicado exclusivamente quando o local utilizado é também a residência do trabalhador, mesmo que compartilhado com outras pessoas que

vivem com ele. Nesse contexto, as atividades laborais têm horários pré-estabelecidos, ainda que flexíveis, e podem estar vinculadas a empresas ou serem exercidas de forma autônoma. Em resumo, o trabalho home-office destaca-se pelo desempenho da profissão no mesmo local de residência (Rafalski; Andrade, 2015). Cabe salientar que diversas variáveis influenciam o teletrabalho, abrangendo aspectos como o local ou espaço de trabalho, o horário ou tempo de trabalho (integral ou parcial), o tipo de contrato (assalariado ou independente) e as competências necessárias (conteúdo do trabalho).

Um estudo realizado em países europeus, no Japão e nos Estados Unidos categorizou as variáveis do teletrabalho da seguinte maneira: trabalho em domicílio, também conhecido como small office/home office (SOHO), que ocorre na residência do trabalhador; trabalho em escritórios-satélite, onde o local de trabalho é dividido em pequenas unidades de uma única empresa central; trabalho em telecentros, nos quais a empresa investe em estabelecimentos próximos à residência do trabalhador, servindo como postos de trabalho ou serviços para clientes atendidos remotamente; trabalho móvel, realizado por meio de viagens de negócios ou em locais pertencentes aos clientes para os quais o trabalho é executado.

Ainda nessa mesma linha, cabe salientar que, trabalho em empresas remotas ou *off-shore*, como *call-centers* ou telesserviços contratados de outras localidades globais devido à mão de obra mais econômica; trabalho informal ou teletrabalho misto, envolvendo a combinação de trabalho na empresa e, ocasionalmente, fora dela (Rocha; Amador, 2018). Ao conceituar o teletrabalho em suas diversas categorias, estas compartilham, como explicam Rocha e Amador (2018), a característica de possibilitar a flexibilização do horário e do tempo de trabalho, além da eliminação da necessidade do deslocamento do trabalhador até a sede profissional.

Os mesmos autores ressaltam ser desafiador mensurar o número atual de trabalhadores remotos em todo o mundo, mas há consenso nas pesquisas de que essa modalidade de trabalho é cada vez mais aceita globalmente, com um crescimento significativo (Rocha; Amador, 2018). Isso ressalta a necessidade crucial de regulamentação dessa prática trabalhista.

Desse modo, A distinção entre teletrabalho e home office é essencial para entender as diferentes modalidades de trabalho à distância. Assim, a presente modalidade refere-se a qualquer forma de trabalho realizada fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação para manter a conectividade e produtividade. Esse conceito é amplo e inclui diversas formas, como trabalho em escritórios-satélite, telecentros, trabalho móvel e empresas *off-shore*, cada uma com suas especificidades em termos de local de trabalho e flexibilidade de horário.

Por outro lado, o *home office* é uma modalidade específica de teletrabalho em que o trabalhador realiza suas atividades profissionais exclusivamente em sua residência. No home office, o espaço utilizado para o trabalho é o mesmo onde o trabalhador reside, podendo ou não ser compartilhado com outros moradores. Essa modalidade pode ser tanto assalariada quanto autônoma, com horários de trabalho preestabelecidos, ainda que flexíveis. Enquanto o teletrabalho abrange uma variedade de

configurações e locais, o *home office* destaca-se pela execução das funções laborais no ambiente doméstico, tornando-se uma forma específica e distinta dentro do amplo espectro do trabalho no ambiente digital.

2.2 Reforma trabalhista e a modalidade do teletrabalho.

O teletrabalho, inquestionavelmente uma nova modalidade de exercício remunerado, recebeu a devida atenção da legislação nacional em relação à sua regulamentação. Conforme esclarece Leite (2019), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o art. 6º (em sua redação original) e o art. 83 definiam o trabalho em domicílio como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta de empregador que o remunere”. Em 2011, o art. 6º foi alterado para afirmar que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, caso estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Nesse contexto, a nova definição de *home office* segundo Leite (2019), estabelece que “o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador”. Anteriormente, baseando-se nessa previsão legal, a compreensão era de que poderia ocorrer a aplicação do art. 62, I, da CLT, que exclui as regras trabalhistas à atividade exercida externamente “incompatível com a fixação de horário de trabalho”. No entanto, conforme explica Leite (2019), o parágrafo único do art. 6º da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, encerrando a discussão sobre a configuração do teletrabalho.

A amplamente discutida e devidamente promulgada Reforma Trabalhista de 2017 trouxe, entre suas alterações relacionadas ao teletrabalho, a inclusão dos arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E na CLT. O novo texto trabalhista define o teletrabalho (art. 75-B); estipula a necessidade de constar no contrato individual de trabalho que o empregado realizará suas atividades nessa modalidade (art. 75-C); detalha as especificações contratuais sobre o fornecimento e manutenção dos materiais necessários para as atividades remotas do empregado (art. 75-D); e impõe ao empregador o dever de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E).

Leite (2019) destaca que, ao configurar-se como uma modalidade de trabalho que atende aos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme explica Leite (2019), no teletrabalho, a subordinação é verificada de maneira mais flexível, utilizando-se “de câmeras, sistema de *logon e logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios, etc.” Por esse motivo, o autor continua:

houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à

desconexão). (2019, p. 334).

Evidencia-se uma clara preocupação do legislador em regulamentar o trabalho na modalidade *home office* de maneira mais precisa no âmbito da Reforma Trabalhista. Trata-se de uma reforma legislativa que considerou as novas configurações e necessidades tanto do empregador quanto do empregado, visando modernizar as relações de trabalho. No entanto, como salienta Leite (2019), é imperativo que essas alterações legais não representem uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesse contexto, o empregador deve zelar pelo equilíbrio entre a necessária supervisão das atividades profissionais de seus empregados e o respeito à vida privada destes.

3 COVID-19 E A RELAÇÃO DE TRABALHO NA MODALIDADE REMOTA

Inicialmente, cabe destacar aqui a pandemia provocada pelo coronavírus no ano de 2020, que se disseminou mundialmente por meio de um processo de transmissão e poluição acelerada, atravessando fronteiras territoriais de maneira descontrolada e afetando todos os cinco continentes. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde emitiu uma declaração de Emergência de Saúde Pública Internacional com base no Regulamento Sanitário Internacional (OPAS-OMS, Folha Informativa, 2020). Em 11 de março de 2020, a Covid-19 atingiu uma escala global e foi ocasionalmente identificada como uma pandemia pela Organização Mundial da Saúde, que apresentou inúmeras recomendações técnicas para combater a propagação.

Após esta decisão da OMS, muitos países implementaram medidas para controlar fronteiras e restringir viagens. Algumas nações adotaram abordagens mais flexíveis, enquanto outras impuseram medidas mais rígidas, incluindo o isolamento compulsório da população como uma medida emergencial para desacelerar a taxa de contágio (Bortolotto, Giacomet E Cangaro, 2020). A Covid-19 chegou ao Brasil em 26 de fevereiro de 2020, quando o primeiro caso da doença foi confirmado no país. Conforme as orientações da Organização Mundial da Saúde e da OPAS, tanto o governo federal quanto os governos estaduais, distritais e municipais adotaram medidas de saúde pública e sanitária. Isso ocorre porque a responsabilidade em questões de saúde pública é compartilhada entre essas entidades, conforme estipulado no artigo 24, inciso XII, da Constituição Federal de 1988.

Infelizmente, o país registrou milhares de casos, conforme indicado pelas informações coletadas para a elaboração deste trabalho. A atualização dos dados confirma um total de 4.137.521 casos confirmados, 126.650 mortes e 3.317.227 casos recuperados (Opas, 2020). Desencadeou-se, dessa forma, uma situação autêntica de calamidade pública. Isso não apenas gerou preocupações em relação à saúde e à possível sobrecarga do Sistema Único de Saúde (SUS) (Mota, 2020), mas também revisitou as dificuldades que essa pandemia poderia e ainda pode acarretar contexto do emprego. Foi imperativo, com caráter de urgência, revisar as regras trabalhistas que haviam sido recentemente alteradas. Nesse contexto:

Os dispositivos celetistas servirão, por óbvio, para esse primeiro momento de caos e mesmo assim, com suas regras afrouxadas, capazes, dessa forma, de serem lançadas sobre os fatos sociais com adequação e razoabilidade, como compete aos operadores do direito fazer, como intérpretes das normas que são, somente a partir do que se terá a efetiva subsunção do fato à regra. (Martinez; Possídio, 2020).

Martinez e Possídio (2020) explicam que a utilização mais eficaz de ferramentas como negociações e férias coletivas se torna essencial. Os autores destacam que, embora as medidas de adaptação à situação de calamidade pública exijam a participação das partes envolvidas na relação de trabalho, cabe também ao Estado o “dever de garantir a ordem e o bem-estar de toda a comunidade”. Um dispositivo fundamental da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ganha relevância à luz de toda a discussão desencadeada pelo novo coronavírus. Consulte o artigo 501 do referido diploma legal, que estipula que “força maior é entendida como todo evento alcançado em relação à vontade do empregador, para que este não tenha corrido, direto ou indireto”. Para os especialistas que se esforçam para contribuir com soluções trabalhistas diante do caos provocado pela pandemia, presumem que a mesma se configura como um caso de força maior.

Seguindo nessa mesma linha, Pinto (2020) nos ensina que a Força Maior é o “poder ou motivo mais preponderante, resultante da inevitabilidade do evento que, devido à sua influência, impossibilita o cumprimento de uma obrigação que estava imposta” (Conforme o Dicionário Houaiss). A pandemia do coronavírus era imprevisível, sendo desencadeada. Ela não reconhece fronteiras e se espalha com rapidez. No âmbito do teletrabalho, após as emendas legislativas de carácter emergencial, condições por meio de medidas provisórias que serão discutidas, e considerando o reconhecimento e a valorização social que essa forma de trabalho tem recebido, surgiu uma oportunidade para abordar, em carácter excepcional e urgente, a questão relacionada à necessidade de implementação do isolamento social para conter a propagação do vírus.

A Organização das Nações Unidas (ONU), liderando com o exemplo, “limitou as visitas guiadas e dinâmicas, o teletrabalho para metade dos funcionários por pelo menos três dias por semana, a fim de conter o vírus” (Martinez; Possídio, 2020). No contexto do Direito do Trabalho, merecem destaque as medidas provisórias numeradas 927, 928 e 936, todas do ano de 2020. É importante observar que esta pesquisa não tem a intenção de esgotar o assunto, especialmente devido às mudanças contínuas decorrentes do período de incertezas gerado pela pandemia. As medidas provisórias mencionadas têm a finalidade de ilustrar os efeitos desta crise de saúde no direito trabalhista, com um foco especial no novo tratamento legal do teletrabalho.

Essas medidas foram promulgadas em resposta à necessidade de atender às novas demandas sociais que surgiram com a crise que afetou todos os setores da sociedade como consequência da pandemia. Além disso, no contexto das relações de trabalho, foi crucial “implementar várias medidas de urgência para enfrentar o problema e se adaptar à nova rotina de isolamento e quarentena indicada pela OMS” (Fagundes, 2020). Resumindo, a MP 927/2020 (vigência encerrada) abordava medidas e

disposições legais trabalhistas para enfrentar o estado de calamidade pública causado pela Covid-19 de maneira ampla, incluindo questões relacionadas ao teletrabalho.

A MP 928/2020 (vigência encerrada), trazia algumas modificações em relação à MP anterior, enquanto a MP 936/2020 que posteriormente foi convertida na Lei nº 14.020 de 2020 “estabelece o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e abordagem de medidas trabalhistas complementares para enfrentar o estado de calamidade pública”. Essas medidas, como se pode perceber, são complementares e sujeitas a mudanças à medida que a pandemia avança ou retrocede.

No que diz respeito à disposição mencionada anteriormente, ela está em sintonia com o que é preconizado na CLT, uma vez que o artigo 75-D da legislação trabalhista estabelece que a definição dos instrumentos de trabalho a serem utilizados pelo empregado deve ser acordada em contrato com o empregador. O artigo 4º da MP 927/2020 traz uma abordagem mais detalhada sobre esse assunto, indicando ser responsabilidade do empregador fornecer esses equipamentos, “através de empréstimo ou pagar por serviços de infraestrutura, sem que isso constitua verba salarial”, e, caso o Fornecedor não seja possível, “o período da jornada normal de trabalho será contabilizado como tempo à disposição do empregador” (Ibairro, 2020).

O teletrabalho, uma modalidade de trabalho que permite aos empregados realizar suas atividades fora das dependências da empresa, tem ganhado destaque no Brasil nas últimas décadas. Este texto abordará a evolução legal do teletrabalho no país, desde as primeiras regulamentações até as mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2017, bem como os desafios contemporâneos enfrentados por trabalhadores e empregadores nessa modalidade de trabalho. Antes da reforma trabalhista de 2017, o teletrabalho no Brasil carecia de uma regulamentação específica. No entanto, a jurisprudência trabalhista recorria aos artigos 6º e 83 da CLT, que tratavam do trabalho em domicílio, para aplicar analogicamente aos casos de teletrabalho. Essa ausência de uma normatização detalhada levou a incertezas e interpretações variadas (Pimenta, 2020).

Somente em 2011, a Lei nº 12.551 alterou o artigo 6º da CLT, reconhecendo o teletrabalho, mas de forma limitada e imprecisa. Essa alteração, embora representasse um avanço, não abordava completamente os desafios do teletrabalho (PIMENTA, 2020). Foi somente com a reforma trabalhista de 2017, promovida pela Lei nº 13.467/2017, que o teletrabalho foi finalmente regulamentado abrangente mente. Um novo capítulo foi introduzido na CLT, incluindo os artigos 75-A ao 75-E, que estabelecem normas e diretrizes para a prática do teletrabalho. O artigo 75-B da CLT define o teletrabalho como um serviço prestado pelo empregado por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, fora das dependências da empresa. Ele destaca que, mesmo nessa modalidade de trabalho, a presença do empregado nas instalações da empresa para a realização de atividades de trabalho não descaracteriza o teletrabalho (Martinez, 2021).

Apesar da regulamentação mais abrangente, o teletrabalho ainda enfrenta desafios contemporâneos importantes no Brasil. Um desses desafios diz respeito à saúde do trabalhador. Com a

transição para o teletrabalho, os empregados enfrentam a adaptação a uma nova rotina e, em alguns casos, o risco de trabalhar excessivamente. Estudos indicam que o teletrabalho pode levar os trabalhadores a se tornarem “viciados no trabalho”, com sérias consequências para sua saúde mental (Ramos, 2020).

Outra questão relevante é o controle de jornada. Especialistas alertam para a necessidade de um controle adequado, evitando discrepâncias e conflitos. No entanto, há preocupações com a invasão da privacidade dos empregados e o uso excessivo de mecanismos de controle, o que pode gerar conflitos (Calcini, 2020). Apesar de algumas disposições da CLT, como o artigo 62, que define em quais situações o empregador não é obrigado a pagar horas extras e adicionais noturnos para o colaborador. São elas: atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, cargos de confiança e teletrabalho. Cabendo destacar que, muitos trabalhadores agora dependem do teletrabalho como a forma principal de exercer suas atividades profissionais, tornando o controle de horários e produtividade essencial (Venerai, 2020).

O teletrabalho no Brasil passou por uma evolução legal significativa, desde sua falta de regulamentação até a inclusão de disposições específicas na CLT. No entanto, os desafios contemporâneos, como a saúde do trabalhador e o controle de jornada, continuam sendo temas de debate e preocupação. É essencial que a legislação e as práticas de teletrabalho evoluam para atender às demandas da sociedade atual, garantindo um equilíbrio entre a flexibilidade dessa modalidade de trabalho e a proteção dos direitos e da saúde dos trabalhadores. A regulamentação deve ser precisa e adaptável às mudanças tecnológicas e sociais, garantindo que o teletrabalho seja uma opção viável e sustentável para o futuro.

3.1 A irredutibilidade salarial e da jornada de trabalho

A irredutibilidade salarial representa um princípio de extrema importância na legislação trabalhista, sendo um mecanismo essencial para proteger juridicamente o valor do salário e evitar abusos por parte do empregador. No contexto do direito brasileiro, essa garantia é consagrada pela Constituição Federal, no artigo 7º, que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo o parágrafo VI que preconiza a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (Constituição da República Federativa do Brasil, 2020).

Esse princípio de irredutibilidade salarial é uma decorrência direta da proibição de alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador, conforme delineado no artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Vale ressaltar que a possibilidade de redução salarial só pode ser considerada no contexto de acordos coletivos. Assim, a Constituição Federal admite a flexibilização do princípio de irredutibilidade salarial por meio de convenções ou acordos coletivos, o que é regulamentado pela CLT. A flexibilização, segundo Martins (2015), inclui formas como remuneração variável, comissões sobre vendas, bônus pela produtividade e participação nos lucros ou resultados da empresa.

É importante notar que, de acordo com Pretti (2013), a irredutibilidade salarial não é absoluta, sendo admitida a redução salarial mediante a redução da jornada de trabalho em acordos coletivos. Martins (2015) destaca que a Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, permite a redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva, desde que justificadas razões econômicas. Dessa forma, a redução de direitos trabalhistas pode ser aceitável em determinadas circunstâncias, caso seja realizada por meio de um acordo em convenção coletiva, beneficiando tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Contudo, essa redução deve ser temporária e acompanhada de contrapartidas favoráveis aos trabalhadores.

É crucial considerar a dignidade do trabalhador em todas as transformações políticas, econômicas e sociais, sendo o trabalhador um agente fundamental na vida econômica. Mesmo em situações excepcionais, como a atual pandemia de Covid-19, que impacta diversas áreas, é imprescindível não perder de vista os direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador. Ademais, segundo nos em forma o jornal *O Povo* (2023) no dia 12 de dezembro de 2023, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado aprovou, por 10 votos favoráveis contra 2 contrários, o projeto de lei que viabiliza a redução da jornada de trabalho sem a correspondente diminuição salarial do trabalhador. Contudo, a proposta contempla uma exceção nos casos em que a redução salarial seja pactuada entre trabalhadores e empregadores mediante convenção coletiva de trabalho.

Sendo importante destacar que devido à aprovação em caráter terminativo, o projeto segue para análise na Câmara dos Deputados. Caso seja autorizado, a norma entrará em vigor 10 anos após sua promulgação. A medida de redução de jornada não é aplicável ao regime parcial de trabalho, e a jornada poderá ser reduzida ao limite mínimo de 30 horas semanais. O relator do texto, Senador Paulo Paim (PT-RS), destacou que o projeto abre a possibilidade de criar novos postos de trabalho, contribuindo para a redução das taxas de desemprego e proporcionando uma distribuição mais equitativa de renda.

O jornal *O Povo* (2023) ainda informa que o Paim afirmou que “pesquisas demonstram que a redução da jornada traz ganhos de produtividade, estimulando o crescimento econômico e melhorando a saúde mental e física do trabalhador. Diversos países, como França, Alemanha, Espanha e Dinamarca, já discutem um modelo laboral com redução da jornada de trabalho sem cortes nos salários.” O senador acatou a sugestão do senador Izalci Lucas (PSDB-DF) para permitir a redução salarial nos casos em que for aprovada em convenção coletiva. Paim, no entanto, rejeitou a emenda proposta pelo senador Laércio Oliveira (PP-SE), que incluía a possibilidade de horas reduzidas serem compensadas por acordo entre as partes e anuência das entidades sindicais, sem a necessidade de passar por acordo coletivo.

Laércio, após a rejeição de sua emenda, votou contra o texto. O senador Dr. Hiran (PP-RR) também votou contra o projeto. Dr. Hiran afirmou que “já passou da hora de discutir” e destacou que essa é sua opinião, não uma posição do governo. Ele expressou confiança de que o presidente Lula não bloquearia um debate sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução dos salários (*O Povo*, 2023). Salientando ainda que o ministro Onyx Lorenzoni declarou que a autoridade final para

decidir sobre a redução da carga horária de trabalho cabe ao Parlamento e convidou os movimentos sociais a proporem uma revisão da questão. Vale mencionar que uma semana de trabalho com quatro dias é testada em diversos países, incluindo um experimento envolvendo pelo menos 21 empresas no Brasil, conduzido pela 4 Day Week Global e pela brasileira *Reconnect Happiness at Work*. O anúncio desse projeto ocorreu em agosto deste ano.

O ministro Onyx Lorenzoni declarou que a autoridade final para decidir sobre a redução da carga horária de trabalho cabe ao Parlamento e convidou os movimentos sociais a proporem uma revisão da questão. Vale mencionar que uma semana de trabalho com quatro dias testou-se em diversos países, incluindo um experimento envolvendo pelo menos 21 empresas no Brasil, conduzido pela 4 Day Week Global e pela brasileira *Reconnect Happiness at Work*. O anúncio desse projeto ocorreu em agosto deste ano.

O teletrabalho trouxe consigo uma série de mudanças na forma como as empresas operam, oferecendo flexibilidade aos trabalhadores, mas também gerando preocupações, como a segurança de dados sensíveis. Este texto discutirá as questões relacionadas à segurança da informação no contexto do teletrabalho, abordando as vulnerabilidades e soluções possíveis, bem como a importância de contratos claros e da conformidade com as normas de segurança.

Nesse sentido, Silva (2021), descreve em seu trabalho que uma das principais preocupações dos empregadores em relação ao teletrabalho é a vulnerabilidade das informações da empresa. A falta de supervisão presencial pode tornar os dados sensíveis mais acessíveis a pessoas não autorizadas. A impossibilidade de monitorar quem tem acesso ao local onde o teletrabalho é realizado pode representar um risco para a segurança das informações. Uma solução possível para mitigar esse risco é limitar o acesso a dados sensíveis apenas nas instalações da empresa. No entanto, essa medida pode limitar a eficiência do teletrabalho e restringir a flexibilidade que essa modalidade oferece aos trabalhadores. Portanto, encontrar um equilíbrio entre a segurança da informação e a flexibilidade do teletrabalho é essencial.

Outra desvantagem do teletrabalho é a dificuldade em treinar os colaboradores à distância. Isso pode resultar em uma diminuição da produtividade a longo prazo, pois os trabalhadores podem não estar adequadamente preparados para lidar com as demandas do trabalho remoto. Portanto, é crucial que as empresas invistam em treinamento e suporte adequados para seus teletrabalhadores. Além disso, é fundamental que os empregadores considerem a viabilidade do teletrabalho para sua empresa, considerando as especificidades do setor e as necessidades de segurança de dados. Os contratos de teletrabalho devem incluir disposições claras sobre a fiscalização do cumprimento das normas de segurança, garantindo que as visitas periódicas ao local de trabalho remoto estejam previamente acordadas.

Isso é essencial para respeitar o princípio do domicílio inviolável, conforme previsto na Constituição Federal. Em resumo, o teletrabalho oferece inúmeras vantagens, mas também apresenta

desafios relacionados à segurança de dados e ao treinamento adequado dos trabalhadores. Encontrar um equilíbrio entre a segurança da informação e a flexibilidade do teletrabalho é fundamental, e isso pode ser alcançado por meio de políticas claras, treinamento adequado e contratos bem elaborados que garantam a conformidade com as normas de segurança, respeitando sempre os direitos e a privacidade dos trabalhadores.

4 O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO A DESCONEXÃO

É relevante salientar que o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador é de suma importância para preservar o direito à desconexão, garantindo que momentos essenciais, como lazer, descanso e tempo com a família, sejam respeitados. Os intervalos intrajornada e interjornada, assim como as férias e o descanso semanal remunerado, constituem períodos cruciais de desconexão, contribuindo significativamente para a saúde física e mental do trabalhador. Restringir o tempo de trabalho é, portanto, uma forma de respeitar o direito à desconexão, beneficiando tanto o empregado quanto o empregador e a sociedade em geral (Almeida, Severo, 2016).

Diversos dispositivos que visam proteger o trabalhador estão previstos na Constituição Federal brasileira, incluindo os direitos sociais de segunda dimensão, bem como os direitos fundamentais, como o direito à intimidade e à vida privada, conforme estabelecido no artigo 5º, inciso X, e os direitos à saúde e ao lazer, mencionados a partir do artigo 6º (Bonavides, 2012). O artigo 7º da Constituição Federal garante os direitos sociais trabalhistas, destacando-se a jornada de trabalho limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (artigo 7º, inciso XIII), o repouso semanal remunerado (artigo 7º, inciso XV) e as férias acrescidas do terço constitucional (artigo 7º, inciso XVII).

Portanto, o Decreto-Lei nº 5.452/1943, conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 66 e 71, estabelece a proteção à saúde e ao lazer do trabalhador, alinhando-se às garantias constitucionais. Isso proporciona ao empregado a manutenção de sua saúde física e mental, prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho e outros danos à sua saúde. Contudo, é de extrema importância que haja períodos de descanso para efetivas precauções nesse sentido.

Assim, Tiago (2021) destaca que, a partir da aplicação dos direitos e garantias fundamentais elencados, surge o conceito do Direito à Desconexão. Este é conceituado como um direito ao não trabalho, cuja titularidade não pertence apenas ao próprio trabalhador, mas também à sociedade na totalidade. A existência de jornadas excessivas para alguns trabalhadores pode resultar em desemprego para outros. Portanto, a divisão equitativa dessas atividades laborais pode gerar mais empregos e menos sobrecarga para os indivíduos.

Nesse contexto, o direito à desconexão não se trata simplesmente de um direito de não trabalhar, mas sim de um direito de trabalhar sem jornadas excessivas. Isso permite que o trabalhador disponha de seu tempo livre de modo a preservar seus momentos de descanso, lazer, convívio familiar, saúde e vida privada (Tiago, 2021). O fundamento do Direito à Desconexão encontra legitimidade na

própria Constituição Federal. Embora não esteja expressamente previsto na Constituição, é derivado da efetividade dos direitos fundamentais e sociais, com base na defesa da dignidade da pessoa humana.

Diante da revolução tecnológica, a facilidade de continuar trabalhando e a ausência, em alguns casos, de controle de jornada exigem urgentemente a consagração do direito à desconexão. Existe uma fragilidade na legislação brasileira em relação a esse tema (Claro, 2019). Pois as novas regras da CLT sobre teletrabalho ainda não abordaram questões cruciais, como limitações à tendência de disponibilidade constante associada ao teletrabalho e o denominado direito à desconexão. Esses aspectos são essenciais para preservar os momentos de lazer, descanso e a saúde do trabalhador (Delgado, 2019).

Sendo importante destacar que, Severo (2014) entende que o conceito de direito à desconexão visa assegurar aos trabalhadores o direito de se desvincularem do trabalho durante seu tempo livre, permitindo-lhes desfrutar de períodos de descanso e lazer sem interferências. Essa ideia tem sido amplamente debatida em diversos países como uma medida para combater problemas de saúde relacionados ao uso excessivo de tecnologia, tais como a síndrome de *burnout* e a ansiedade. Na França, por exemplo, desde 2017, empresas com mais de 50 funcionários devem estabelecer diretrizes para o uso de dispositivos eletrônicos fora do expediente, visando garantir o direito à conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Na Espanha, a lei do trabalho na modalidade *home office* aprovada em março de 2021, incorpora direitos que exigem que as empresas estabeleçam horários de trabalho claros e respeitem o direito dos trabalhadores de não responderem a e-mails ou mensagens fora do horário laboral (Gauriau, 2020). Na Argentina, a lei do trabalho na modalidade do trabalho digital aprovada em 2020 também garante o direito à desconexão, permitindo que os trabalhadores desliguem dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho, com as empresas sendo instaladas a estabelecer regras definidas para o uso de tecnologia durante o trabalho remoto. Essas medidas legislativas são cruciais para preservar a saúde dos trabalhadores e fomentar um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional, prevenindo o esgotamento e os problemas de saúde decorrentes do uso excessivo de tecnologia (Ouro, 2022).

Tal direito tem ganhado destaque crescente no cenário jurídico brasileiro, embora não esteja expressamente consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Contudo, encontra respaldo nos artigos 6 e 7 da Constituição, consolidando-se como uma proteção essencial para preservar o bem-estar dos trabalhadores e promover um ambiente equilibrado entre as esferas pessoal e profissional. Ouro (2022) destaca que, nos fundamentos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, o descanso digital do trabalhador tornou-se uma necessidade imperativa na contemporaneidade para garantir a observância de elementos cruciais delineados na Carta Magna. Em primeiro plano, a preservação da jornada de trabalho é essencial para evitar sobrecargas laborais que comprometam a saúde física e mental do profissional.

A legislação digital surge como um meio de garantir que o trabalhador desfrute de períodos de descanso e dedique-se às atividades pessoais e familiares sem a invasão indesejada do trabalho em seu

tempo livre. Além disso, o descanso digital está intrinsecamente relacionado à garantia do direito ao lazer e à cultura, conforme previsto na Constituição. Ao viabilizar que o trabalhador se desvincule do ambiente laboral, possibilita-se a dedicação de seu tempo livre em atividades recreativas, como esportes, cinema, leitura, entre outras, promovendo, assim, a melhoria da qualidade de vida.

Molina (2017) ensina que o uso excessivo de dispositivos eletrônicos, como smartphones e computadores, pode acarretar sobrecarga cognitiva, impactando características na saúde mental. Quando o descanso do trabalho não ocorre, seja por meio de e-mails, mensagens ou outras formas de comunicação, o cérebro permanece processando informações profissionais durante o tempo livre, elevando os níveis de estresse e ansiedade. Nesse contexto Molina (2017), pontua que o reconhecimento de tal direito desponta como uma medida vital para garantir que os trabalhadores desfrutem de seu tempo livre sem interrupções relacionadas ao trabalho. Isso pode ser realizado por meio de políticas que restringem o envio de comunicações eletrônicas fora do horário de trabalho, além de promover uma cultura que respeite o tempo pessoal dos colaboradores.

Logo, é imperativo incluir esse direito nas legislações trabalhistas, assegurando aos trabalhadores o direito à segurança e à harmonização entre a vida pessoal e profissional. Por último, a desconexão digital assume relevância para garantir o direito à privacidade e à intimidação do trabalhador. Quando ocorre uma conexão constante ao trabalho, o tempo pessoal é invadido, prejudicando potencialmente a esfera pessoal e familiar do indivíduo. Tal garantia consolida-se como um mecanismo para garantir que o trabalhador tenha um espaço reservado para si, livre de interferências profissionais.

É inegável que os avanços resultantes das revoluções industriais proporcionem benefícios significativos, proporcionando formas mais eficientes e rápidas de comunicação. Essas transformações possibilitaram a aplicação tanto em contextos pessoais quanto profissionais. No entanto, esses progressos também apresentam aspectos desfavoráveis. A limitação da restrição ao dessa garantia também é impulsionada pela volatilidade das relações trabalhistas. Ao não atender às demandas que ultrapassam o horário e o local de trabalho, os trabalhadores se veem ameaçados pela possibilidade de substituição. Nesse contexto, trabalhadores de todas as classes enfrentam situações em que precisam decidir se concordam com as imposições, em busca de uma garantia ilusória de ocupação que possa atender às suas necessidades de pudor e subsistência.

Essas garantias, apesar do avanço nas relações laborais, são, muitas vezes, apenas uma falsa segurança. A sociedade pós-moderna, ao contrário de períodos anteriores, se caracteriza pela rápida mutação das situações, levando os indivíduos a sentirem a necessidade de permanência constantemente atualizada diante das transformações do ambiente ao seu redor. Zygmunt Bauman (2007) denomina esse modelo de sociedade líquida, argumentando que as relações dos indivíduos se tornaram fluidas e superficiais devido à preocupação em não perder tempo, resultando em uma mutabilidade constante. A facilidade de conexão e as incessantes demandas laborais, que desabilitam que o indivíduo esteja sempre

atualizado, geram uma crescente exigência e dependência.

Essa dinâmica se estende ao ambiente profissional, tornando-se cada vez mais difícil se desvincular do trabalho, que agora ultrapassa as fronteiras físicas ao ser acessado por dispositivos eletrônicos. Diante desse cenário, destaca-se a importância crucial de uma garantia social adequada para os trabalhadores. Essa proteção visa oferecer garantias que reduzam a vulnerabilidade relacionada aos aspectos sociais, políticos, econômicos e naturais da vida do cidadão. Portanto, suas responsabilidades e direitos devem ser claramente definidos por lei, garantindo que as ferramentas designadas para auxiliar não se tornem competitivas.

Como já mencionado, o direito de desconectar-se do trabalho é garantido tanto pela Constituição Federal quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, com a crescente adoção do teletrabalho e o uso constante de meios eletrônicos para realizar atividades e comunicar-se com o empregador, a efetivação desse direito tornou-se mais desafiadora.

Além disso, há entendimentos jurisprudenciais pacíficos ao tema:

INTERVALO INTRAJORNADA. DIREITO A DESCONEXÃO. O artigo 71 da CLT contém norma de ordem pública, e o direito ao intervalo para refeição e descanso é medida de higiene e segurança do trabalho, do qual não se pode dispor sem prejuízo dos princípios protetivos do direito do trabalho. No caso dos autos, o demandante não usufruiu verdadeiramente o direito a desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer, ou até mesmo o local onde gostaria de dormir durante o seu período de descanso diário, hipótese análoga ao disposto no inciso II, da Súmula nº 428, do C.TST, já que a qualquer momento poderia ser chamado para o serviço durante o seu horário de repouso. Recurso patronal a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região Não obstante, verifica-se que também após a pandemia não está sendo fácil se readaptar aos padrões de trabalho presencial, bem como os horários que de fato o empregador deve deixar de se comunicar com seu empregado. Se durante o início da pandemia os empregados e empregadores tiveram que se acostumar a um novo padrão de regulamentação das atividades laborais, agora com a volta do presencial, tem mais dificuldade ainda. (TRT-1). Recurso Ordinário Trabalhista. RO XXXXX20195010471 RJ. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 16 de outubro de 2020 TRT-1).

Nesse contexto, Severo (2014) ressalta que a tecnologia proporciona à sociedade meios mais confortáveis de viver e reduz, em muitos aspectos, a dificuldade do trabalho. No entanto, quando utilizada de maneira irresponsável, pode causar desequilíbrios na ordem social, que exigem uma reflexão sobre qual valor deve ser priorizado, destacando a importância da responsabilidade social. Diante dessa situação, o direito à desconexão, respaldado legalmente, surge como um recurso relacionado em uma sociedade definida como líquida, forçando-a a desacelerar (Melo; Félix, 2021). Essa medida visa beneficiar aqueles que impulsionam a especialização, garantindo o direito à saúde e à dignidade do ser humano, permitindo-lhes desfrutar do tempo livre de acordo com suas escolhas.

CONCLUSÃO

Ao analisar o tema em questão à luz dos entendimentos doutrinários, pesquisas e das

disposições legais, incluindo a Lei nº 13.467/2017, observa-se um notável crescimento do teletrabalho devido ao avanço tecnológico. Cada vez mais, as empresas optam por essa modalidade como uma maneira viável de redução de custos. O teletrabalho consiste na execução das atividades laborais fora das dependências da empresa, podendo ocorrer no domicílio do trabalhador, em qualquer lugar que não seja a sede empresarial, e até mesmo em outros países. Essa forma de trabalho apresenta diversas vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador, incluindo a redução de custos, o tempo de deslocamento e a conciliação entre vida profissional e familiar. No entanto, assim como outras formas de trabalho, possui desvantagens.

Antes da reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho já existia, mas carecia de uma regulamentação detalhada. Com a reforma, um capítulo específico foi inserido para tratar do tema, promovendo várias mudanças que alteraram substancialmente dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O estudo realizado permitiu analisar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, abordando formalidades contratuais, alterações contratuais, responsabilidade pelos custos da infraestrutura do teletrabalho, jornada de trabalho e aspectos relacionados ao ambiente de trabalho do teletrabalhador.

O trabalho na modalidade *home office*, portanto, apresenta potencial para ser vantajoso tanto para empregados quanto empregadores, alinhando-se aos objetivos do desenvolvimento sustentável e favorecendo a sustentabilidade ao buscar proteger o planeta de degradações ambientais. Apesar da abordagem abrangente da reforma trabalhista, há ainda um vazio legislativo, especialmente em relação a questionamentos judiciais, como a jornada laboral e o direito à desconexão. Isso gera insegurança jurídica para os teletrabalhadores, exigindo uma abordagem mais ampla da legislação. Até que haja uma consolidação do posicionamento dos Tribunais, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), empregados e empregadores devem agir com cautela na aplicação do novo regime de teletrabalho para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como o direito à desconexão.

Assim, é imperativo que tanto as empresas quanto os trabalhadores estejam conectados não apenas por meios telemáticos, mas também estejam alinhados com a nova realidade da relação empregador-trabalhador na era digital. Isso implica em assimilar as necessidades e estratégias de um objetivo compartilhado. Embora seja um tema de grande relevância, especialmente durante uma pandemia, é lamentável haver pouca literatura disponível sobre o assunto e a legislação seja insuficiente. Isso instiga uma abordagem crítica para compreender como a relação entre o trabalho em *home office* e o empregador é exigida, bem como suas consequências. A metodologia aplicada é baseada em revisão bibliográfica, legislação vigente e fiscal sobre o assunto. Conclui-se como uma modalidade de trabalho promissora, especialmente em um cenário de crescente tecnologia.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5436.pdf>. Acesso em: 10 de dezembro de 2023.
- AMADOR, Fernanda Spanier; ROCHA, Cháris Telles Martins da. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos EBAPE.BR - FGV, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, jan./Mar.2018, p. 152-162.
- ANDRADE, Alessandro Luiz de; RAFALSKI, Julia Carolina. **Home Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa**. Revista Trends in Psychology/Temas em Psicologia.Vol. 23, nº 2, 2015, 431-441.
- BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2007
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- BORTOLOTTO, Guilherme Bettiato; GIACOMET, Natasha; CALGARO, Cleide. **Aplicação do Fato Do Príncipe Nas Relações Trabalhistas em Razão do Estado de Calamidade Pública Gerada Pela Pandemia Do Covid-19**. In: Covid-19: Democracia E Poder. Itajaí-SC: Univali, 2020. Disponível em: <<http://www.univali.br/ppcj/ebook>>. Acesso em: 25 de agosto de 2023.
- BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6/2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 26 de agosto de 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 de dezembro de 2023.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm> Acesso em: 27 de agosto de 2023.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm> Acesso em: 27 de agosto de 2023.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm> Acesso em: 27 de agosto de 2023.
- CALCINI, Ricardo (org.). **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas: Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas**. São Paulo: JH MIZUNO, 2020.

CLARO, Tatiana, Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 3.467/2017**. Revista Âmbito Jurídico. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 10 de dezembro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6184.pdf>. Acesso em: 10 de dezembro de 2023.

FAGUNDES, M. A. B. Sausen, J. O., & Brizola, M. M. B. (2022). **Os Níveis de Satisfação dos Estudantes do Ensino à Distância em um Polo de Apoio Presencial da Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul**. EaD Em Foco, 12(1). Disponível em: <https://doi.org/10.18264/eadf.v12i1.1588>. Acesso em 28 de agosto de 2023.

FERRACCIU, Stefanie. **10 exemplos de cultura organizacional de grandes empresas**. Gupy Blog, São Paulo, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/exemplos-cultura-organizacional>. Acesso em: 15 de março de 2024.

GAURIAU, Rosane. **Direito À Desconexão E Teletrabalho: Contribuição Do Direito Do Trabalho Francês. Estudo Comparado Franco-Brasileiro**. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 16 de novembro de 2023.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. Gestão & Conexões** -Management and Connections Journal, Vitória-ES, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/27901-Texto%20do%20artigo-83749-1-10-20200123.pdf>. Acesso em: 18 de agosto de 2023.

IBAIRRO, Peterson. MP 927/20: **Linhas Gerais de Orientação**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/322485/mp-927-20-linhas-gerais-de-orientacao> Acesso em: 27 de agosto de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso Direito do Trabalho**. 11ª – Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cynthia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Vanessa Siqueira e FÉLIX, Ynes da Silva. **Direito à Desconexão: um paradoxo da urgência em tempos líquidos**. Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, v. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7425/6302>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

MOLINA, André Araújo. **Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador**, Revista LTr, vol. 81, nº 4, São Paulo, p. 465-477, abril 2017.

MOTA, Camilla Veas; MAGENTA, Matheus. **Coronavírus: 29 perguntas e respostas para entender tudo que importa sobre a doença**. BBC Brasil.2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51673933>>. Acesso em: 26 de agosto de 2023.

OURO, Maisa. **O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português espanhol**. 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415/20052>. Acesso em 13 outubro de 2023.

O POVO. **Entenda como funciona a redução de jornada de trabalho aprovada pelo Senado**. 2023. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/economia/2023/12/13/entenda-como-funciona-a-reducao-de-jornada-de-trabalho-aprovada-pelo-senado.html>. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE BRASIL-OMS. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. Atualizada em 08 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/doenca-causada-pelo-novo-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 25 de agosto de 2023.

PIMENTA, Adriana C. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

PINTO, Almir Pazzianotto. **A força maior e o coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/321936/a-forca-maior-e-o-coronavirus> Acesso em: 24 de abril de 2024.

PRETTI, Gleibe. **Auditoria trabalhista**. 1. ed. Joinville, SC: Clube dos Autores, 2013.

QUEIROGA, F. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=XuPuDwAAQBAJ&pg=PA24&dq=tele+trabalho+AND+pandemia&hl=ptPT&sa=X&ved=2ahUKEwiyqJnzKkbtAhUCLLkGHRtBCRkQ6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=tele%20trabalho%20AND%20pandemia&f=false>.> Acesso em: 12 de setembro de 2023.

RAMOS, Letícia Nogueira. **Desordem social: quarentena, teletrabalho, saúde do trabalhador**. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador> Acesso em: 28 de agosto de 2023.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. **Revista Jus Navigandi**. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em 22 de abril de 2024..

SILVA, Talita Ataíde da. **Teletrabalho: A responsabilidade do empregador nas doenças ocupacionais adquiridas no ambiente domiciliar**. 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-a-responsabilidade-do-empregador-nas-doencas-ocupacionais-adquiridas-no-ambiente-domiciliar/a>. Acesso em: 19 de março de 2024.

VENERAL, Débora. **Covid-19 e teletrabalho: como funciona o home office?**. 2020. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/covid-19-e-teletrabalho-como-funciona-o-home-office> Acesso em: 27 de maio de 2024.

TIAGO, Ellainy Cristyna de Oliveira. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2021. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/18453>. Acesso em 14 de dezembro de 2023.