

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RHAYSSA LANDIM FREITAS

**AS NOVAS FORMAS DE TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA A
FISCALIZAÇÃO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

RHAYSSA LANDIM FREITAS

**AS NOVAS FORMAS DE TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA A
FISCALIZAÇÃO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2024

RHAYSSA LANDIM FREITAS

**AS NOVAS FORMAS DE TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA A
FISCALIZAÇÃO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de RHAYSSA LANDIM
FREITAS.

Data da Apresentação 06/12/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Membro: Esp. Everton de Almeida Brito/UNILEÃO

Membro: Esp. Aldênio Romão de Oliveira

**JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024**

AS NOVAS FORMAS DE TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA A FISCALIZAÇÃO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO

Rhayssa Landim Freitas¹

Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O avanço tecnológico impulsionou o interesse pelo teletrabalho como uma alternativa para aumentar a flexibilidade e reduzir custos empresariais. Diante disso, a legislação brasileira integrou oficialmente o teletrabalho à CLT em 2011, equiparando-o ao trabalho presencial desde que atendidos os requisitos da relação de emprego. No entanto, apesar dos benefícios do teletrabalho, como flexibilidade de horários, há desafios, como o risco de excesso de carga horária e isolamento social, de modo que requer uma fiscalização mais eficaz para proteger os direitos dos trabalhadores e prevenir riscos à saúde. Portanto, o presente estudo objetiva analisar os impactos do teletrabalho, considerando sua evolução histórica e buscar maneiras de garantir a proteção aos direitos do empregado nas relações trabalhistas, tendo em vista, que se faz necessário uma fiscalização mais eficiente quanto as consequências dessa modalidade, como o excesso de horas de trabalho, esgotamento mental, baixa produtividade e a ausência dos recursos necessários para a realização das atividades do empregado. Para validar o estudo, será utilizada metodologia básica, qualitativa e o método hipotético dedutivo, tratando-se de uma pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. Isto posto, espera-se que os resultados desta pesquisa contribuam para o aprimoramento das políticas públicas e práticas empresariais relacionadas ao teletrabalho, visando mitigar seus impactos negativos e promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado para todos os envolvidos.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Desafios; Fiscalização; Proteção.

1 INTRODUÇÃO

No ano de 1970, se intensificou o avanço da tecnologia e com isso emergiu um maior interesse na modalidade de trabalho a distância, pois se tornou uma estratégia para aumentar a flexibilidade e reduzir custos das empresas (Takano et al, 2020). Nos anos 90 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trouxe a definição para o teletrabalho como sendo aquele que é realizado fora dos escritórios e fazendo uso de tecnologia (Di Martino, 2018).

O conceito de trabalho remoto ou teletrabalho, conhecido também como home office, foi oficialmente integrado a legislação trabalhista por meio da Lei nº 12.551, promulgada em 15 de dezembro de 2011. Essa legislação modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do

¹ . Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão rhayssalandimfreitas@gmail.com

² . Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Mestrando em Direito_UNOESC_ rawlyson@leaosampaio.edu.br

Trabalho (CLT), estabelecendo a equivalência entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e aquele executado no domicílio do empregado, bem como o trabalho realizado a distância, desde que os requisitos essenciais da relação de emprego sejam atendidos (Quintal, 2002).

Segundo um estudo conduzido pela SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) em 2016, que incluiu 325 empresas de diferentes setores e áreas geográficas do Brasil, constatou-se que 68% delas implementavam o teletrabalho. Notavelmente, dessas empresas, 80% adotaram essa prática nos cinco anos anteriores. O contexto descrito foi alterado pela Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei 13.467/2017, a qual incluiu na CLT uma seção dedicada a regulamentação específica do teletrabalho definido com a seguinte redação “aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Zavanella et al, 2021). ħ

Embora o teletrabalho possa beneficiar os empregados, como a flexibilidade de horários, ele também apresenta desafios, como a possibilidade de excesso de carga horária devido à falta de supervisão, aumento do isolamento social e desconexão com a empresa. Isso demanda uma fiscalização mais eficaz para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e prevenir riscos à saúde (Rocha e Amador, 2018).

Além disso, é crucial que os contratos de trabalho especifiquem as responsabilidades do empregado, incluindo as tarefas a serem realizadas, bem como as condições para a obtenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessários para o trabalho remoto. Devem, ainda, abordar questões como a manutenção dos equipamentos e, quando aplicável, o reembolso das despesas pelo empregador (Rocha e Amador, 2018).

A introdução do teletrabalho pela reforma trabalhista, sem devida consideração pelo bem-estar do trabalhador, ao negligenciar aspectos como o controle da jornada, a supervisão por órgãos de proteção e sindicatos, assim como o convívio social, resulta em um sistema que desvaloriza a dignidade humana e o papel social do trabalho, contrariando os princípios constitucionais. Diante desse cenário, abordar essa temática com foco na proteção do trabalhador evidencia a preocupação com o direito constitucional do trabalhador a um ambiente de trabalho que seja adequado, saudável e seguro, visando assegurar a dignidade humana e promover a importância social do trabalho (Silva e Dos Arbués Nery, 2020).

Uma problemática que deve ser observada é “Como garantir a eficácia da fiscalização e a proteção dos direitos dos empregados frente às transformações no teletrabalho, considerando os desafios impostos pela ausência de supervisão direta, a potencial sobrecarga de trabalho, o

aumento do isolamento social e os riscos ergonômicos associados, enquanto se busca estabelecer contratos claros que definam responsabilidades e condições para o trabalho remoto?”. Nesse viés, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos do teletrabalho, considerando sua evolução histórica e buscar maneiras de garantir a proteção aos direitos do empregado nas relações trabalhistas, tendo em vista, que se faz necessário uma fiscalização mais eficiente quanto as consequências dessa modalidade, como o excesso de horas de trabalho, esgotamento mental, baixa produtividade e a ausência dos recursos necessários para a realização das atividades do empregado.

Nesse sentido, os objetivos específicos são: investigar a evolução histórica do teletrabalho, desde sua origem até sua consolidação como uma forma de prestação laboral; identificar lacunas e desafios na legislação brasileira relacionados ao teletrabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017; e, com isso, propor recomendações para uma maior fiscalização e proteção de forma adequada e equitativa dessa modalidade de trabalho.

A presente pesquisa, é de extrema relevância, especialmente considerando as mudanças significativas no ambiente de trabalho impulsionadas pela tecnologia e pelas circunstâncias globais, como a pandemia de COVID-19, segundo Losekann e Mourão (2020). É crucial abordar os desafios que surgem como a estafa mental, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além da garantia a proteção de direitos trabalhistas adequados ao empregado. Desenvolver a discussão sobre esse tema, é fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e, conseqüentemente, resultando em mais produtividade por parte do empregado, com isso, promovendo relações trabalhistas mais equilibradas e transparentes (Mishima-Santos, Renier e Sticca, 2020).

Portanto, o estudo do referido tema permite compreender as transformações do mercado de trabalho e os impactos na vida do empregado, contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas eficazes para um ambiente produtivo, tanto para funcionários quanto para colaboradores. As desvantagens do teletrabalho, como problemas de comunicação e coordenação, têm sido abordadas com o surgimento de várias ferramentas no mercado, as quais foram projetadas para melhorar a eficiência do trabalho remoto, reduzindo assim os obstáculos que antes poderiam ser um desafio. (Castro, 2024).

Entretanto, é importante lembrar que o trabalho em casa tem suas restrições e que nem todas as empresas ou profissionais podem escolher essa opção. Em virtude do que foi mencionado, alguns princípios do Direito do Trabalho ratificam a proteção ao empregado, destacando-se o da “norma mais favorável ao trabalhador”, através do qual deve-se prevalecer a condição mais benéfica ao trabalhador. Acerca do exposto, Cassar (2014) afirma que a principal diretriz do Direito do Trabalho é a garantir a segurança e os direitos do empregado, pois geralmente eles têm menos poder jurídico em comparação aos empregadores, ao contrário do que ocorre entre contratantes no Direito Civil.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

Quanto à natureza, a pesquisa enquadra-se como básica, pois trata-se de um estudo mais aprofundado de um assunto previamente abordado em outros estudos. Com a proposta de buscar alternativas para os desafios de fiscalização e proteção dos trabalhadores de forma prática e direta. Quanto aos objetivos, possui caráter exploratório, pois visa a identificação e delimitação de um problema para mapear possíveis áreas para investigações mais aprofundadas. Quanto a abordagem, adapta-se à abordagem qualitativa, o foco está em entender fenômenos complexos, e usar métodos menos rígidos, obtidos de forma mais flexível e subjetiva. Quanto às fontes, majoritariamente bibliográfica, baseada em documentos, doutrinas e jurisprudências com relação ao tema abordado. Quanto aos procedimentos, adota-se a pesquisa documental, por envolver a análise de registros existentes, para obter informações sobre o tema em questão.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 A evolução do teletrabalho

A história do mundo laboral é marcada por transformações significativas, desde os primórdios da Revolução Industrial até os avanços tecnológicos que caracterizam a sociedade pós-industrial.

Borges (2023) informa que durante séculos, o trabalho esteve centrado em locais específicos, como indústrias e fábricas, impulsionando a produção de bens materiais e moldando as relações econômicas. No entanto, com o advento da tecnologia, especialmente a partir da segunda metade do século XX, testemunha-se uma mudança de paradigma.

A ascensão da sociedade pós-industrial trouxe consigo uma valorização crescente da informação, dos bens intangíveis e dos serviços, deslocando o foco do mercado das demandas de produção para as necessidades do capital. Essa nova era é caracterizada por um ambiente onde empresas líderes estão associadas à eletrônica e à alta tecnologia, marcando uma transição significativa na natureza do trabalho e na dinâmica econômica global (Bueno, 2018).

Diante disso, Fincato (2020) ressalta o aumento das Tecnologias de Informação e Comunicação, as quais tem um impacto profundo nas relações de trabalho, afetando especialmente aspectos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores, além de influenciar o equilíbrio entre o trabalho e o ambiente onde ele é realizado.

As TICs possibilitaram novas formas de organizar o trabalho, destacando a conexão fundamental entre um ambiente laboral saudável e seguro e a maneira como a jornada de trabalho é estruturada. Uma dessas novas formas de trabalho é o teletrabalho, que envolve a realização de atividades à distância, utilizando meios de tecnologia da informação e comunicação.

Diante disso, o teletrabalho emergiu como uma prática crescente no ambiente corporativo, tendo como precursor Jack Nilles, ex-cientista aeronáutico, que definiu teletrabalho como a substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho pelo uso de tecnologias de informação e comunicação, como telefones e computadores (Bueno, 2018).

Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceituou o teletrabalho como a “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (OIT, 2012).

Uma das razões fundamentais para a adoção do teletrabalho é a expectativa de uma maior produtividade, impulsionada por uma melhor qualidade de vida e maior autonomia para os trabalhadores. Um estudo divulgado pela revista americana Newsweek destacou que 98% dos empresários percebem o uso da tecnologia da informação no trabalho como um fator que contribui para o aumento do rendimento dos colaboradores (Trope, 1999).

Ora, Olsen (2019) destaca uma série de benefícios associados a essa modalidade, incluindo melhorias na gestão dos trabalhadores, maior agilidade na tomada de decisão, melhor

controle de dados e informações devido à facilidade de armazenamento e acesso, e redução de custos para as empresas.

No entanto, o teletrabalho também suscita divergências quanto à sua origem, estrutura, organização, manutenção, inserção, cessação e normatização, tanto no Brasil quanto em outros países, gerando diversos debates com opiniões divergentes (Redinha, 1999).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) utiliza o termo "teletrabalho" (em inglês, telework) e define categorias distintas dentro dessa modalidade. Segundo sua abordagem, o teletrabalho deve ser caracterizado considerando diferentes aspectos: a) o local onde ocorre o trabalho; b) o período de trabalho (se em tempo integral ou parcial); c) o tipo de vínculo (assalariado ou autônomo); e d) as habilidades necessárias para realizar a atividade. A partir dessas variáveis, podem ser identificadas várias formas de teletrabalho. Em uma pesquisa com milhares de teletrabalhadores de 10 países da Europa, além de Japão e Estados Unidos, foram definidas seis categorias principais de teletrabalho, conforme sistematizado por Rosenfield e Alves (2011b).

Nesse sentido, tem-se que o trabalho em casa, também chamado de small office/home office (SOHO), refere-se ao trabalho realizado na residência do trabalhador, bem como o trabalho em escritórios satélites, nos quais os trabalhadores exercem suas atividades em pequenas unidades distribuídas a partir de uma sede principal da empresa, por conseguinte o trabalho em telecentros é realizado em espaços situados próximos à residência do trabalhador, onde há estações de trabalho que podem ser usadas por funcionários de diferentes empresas ou por profissionais prestando serviços remotos para diversos clientes.

Adicionalmente, há o trabalho móvel que ocorre fora de casa ou do escritório principal, incluindo atividades em viagens de negócios, trabalho de campo, ou em instalações dos clientes. Existe, ainda, o trabalho em empresas remotas ou offshore, que consiste em serviços como call centers ou teleserviços, nos quais empresas estabelecem escritórios em locais distantes ou contratam serviços de empresas de outras regiões, aproveitando-se de custos menores de mão de obra. Por fim, importa mencionar o trabalho informal ou teletrabalho híbrido, o qual envolve um acordo com o empregador para que parte da jornada seja cumprida fora do ambiente da empresa.

Essas diferentes modalidades de teletrabalho compartilham a característica de flexibilizar tanto os locais de trabalho quanto, em alguns casos, o tempo dedicado às atividades, eliminando a necessidade de deslocamento do trabalhador até a sede da empresa por meio do uso de ferramentas de comunicação e informação remota. Esse tipo de trabalho começou a ser

registrado de forma mais sistemática e a despertar interesse para análise acadêmica nos anos 1990, período em que adquiriu uma definição mais próxima da que consideramos atualmente.

Um caso recente e marcante ocorreu no Reino Unido, onde, em junho de 2014, foi aprovada uma lei que garante a todos os trabalhadores o direito de solicitar flexibilização da jornada, incluindo a possibilidade de trabalhar de casa, seja em tempo parcial ou integral. Antes, esse direito já existia para pais com filhos de até 16 anos, mas agora qualquer trabalhador que tenha completado pelo menos 26 semanas (cerca de seis meses) na mesma empresa pode pedir formalmente ajustes em suas condições de trabalho, o que geralmente inclui alguma forma de teletrabalho. Sendo um direito legal, caso o empregador negue o pedido, ele deve apresentar justificativas plausíveis por escrito, e o trabalhador pode levar o caso ao tribunal trabalhista se considerar que a negativa foi inadequada, conforme as recomendações da legislação vigente (United Kingdom, 2014).

No Brasil, o desenvolvimento do teletrabalho tem sido mais lento, com sua efetivação ocorrendo apenas em alguns setores da economia e profissões específicas. Com o passar do tempo, no entanto, tal modalidade tem ganhado cada vez mais espaço, inclusive, com regulamentação. Essa trajetória evidencia a necessidade de um debate mais amplo e aprofundado sobre o teletrabalho, considerando suas implicações legais, sociais e econômicas, no contexto nacional (Jouliana Jordan et al, 2010).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) apontou que cerca de 7,4 milhões de brasileiros exerceram teletrabalho em 2022, principalmente a partir dos impactos da pandemia do Covid-19. Com isso, as empresas enxergaram uma estratégia para reduzir custos, entretanto, a questão da saúde trouxe perspectivas negativas para os empregados.

2.2.2 Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

O Brasil, como nação em desenvolvimento, passou por um processo gradual na adoção do teletrabalho, uma modalidade de trabalho que se tornou viável com os avanços tecnológicos em comunicação e informatização.

De acordo com Borges (2023), o modelo moderno de teletrabalho começou a ganhar destaque no Brasil com o 1º Seminário Telecommuting/Home Office em 1997. No ano seguinte, em 1999, surgiu a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), uma entidade que desempenhou um papel significativo no crescimento do teletrabalho no país.

A SOBRATT dedicou-se ao estudo, organização e apoio às empresas interessadas em adotar o teletrabalho como uma opção de modalidade de trabalho. Essa abordagem possibilitou a introdução eficaz do teletrabalho nas empresas, considerando os interesses tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores, evitando prejuízos para ambas as partes.

Diante desse contexto, Nahas e Martinez (2020) opina que a legislação trabalhista no Brasil, apesar de remontar ao Decreto-Lei 5.452/43, revela-se atualizada quanto ao local de execução das atividades laborais.

Isso é evidenciado pela reformulação do Artigo 6º da CLT, promovida pela Lei 12.551/11, que equipara o trabalho realizado no domicílio do empregado ao trabalho executado nas dependências do empregador, desde que os requisitos da relação de emprego estejam presentes. O parágrafo único desse artigo destaca que os meios telemáticos e informatizados utilizados para comando, controle e supervisão equivalem, juridicamente, aos métodos presenciais de supervisão do trabalho alheio (Brasil, 2017).

Da Silva, Teodoro e Pedrosa (2023) informam que a implementação dessa legislação, o teletrabalho no Brasil conquistou uma base jurídica mais robusta, sendo equiparado às formas tradicionais de trabalho e mantendo os princípios de subordinação. Essa medida reforça a importância crescente do teletrabalho no panorama laboral do país.

Posteriormente, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, incluiu na CLT um novo segmento voltado exclusivamente para o teletrabalho, nomeado como Capítulo II-A, que abrange os artigos 75-A a 75-E.

Portanto, o Título II, Capítulo II-A da CLT é inteiramente dedicado ao teletrabalho, definindo-o em seu art. 75-B da seguinte forma: "Teletrabalho é a prestação de serviços predominantemente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se caracterizam como trabalho externo" (Brasil, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas ao estabelecer uma diferenciação entre o trabalho remoto e o trabalho presencial, algo que anteriormente não era claramente definido pelo artigo 6º da CLT.

Outra importante modificação destacada por Da Silva, Teodoro e Pedrosa (2023) está relacionada à responsabilidade das despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial, caso o empregado opte por realizar o teletrabalho em um local diferente do previsto no contrato, salvo disposição em contrário acordada entre as partes. Ademais, o novo texto legal estabelece prioridade para o teletrabalho aos empregados com deficiência e com filhos menores de quatro

anos de idade sob guarda judicial, visando garantir igualdade de oportunidades e considerar suas necessidades e responsabilidades pessoais.

Apesar dessas mudanças representarem avanços significativos, é importante ressaltar que ainda há desafios a serem enfrentados. Um dos principais está relacionado ao controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho a supervisão por órgãos de proteção e sindicatos, assim como o convívio social, o que tem gerado debates e discussões no meio jurídico.

Diante desse cenário, abordar essa temática com foco na proteção do trabalhador evidencia a necessidade da garantia do direito constitucional do trabalhador a um ambiente de trabalho que seja adequado, saudável e seguro, visando assegurar a dignidade humana e promover a importância social do trabalho, seja qual for a modalidade.

2.2.3 Os desafios do teletrabalho nas relações de trabalho

O teletrabalho é responsável por garantir que o colaborador possa desempenhar suas funções de qualquer lugar e a qualquer momento (Santos, Lambarine e Moreira; 2014). No entanto, essa flexibilidade atende a uma demanda específica da organização. Assim, a disponibilidade constante do colaborador pode ser vista como um dos desafios individuais enfrentados por quem pratica o teletrabalho.

A discussão sobre vantagens competitivas torna-se especialmente relevante no contexto do teletrabalho. Sakuda e Vasconcelos (2005) destacam que o teletrabalho realizado em telecentros, que são locais com computadores conectados à internet, difere do teletrabalho domiciliar. Nos telecentros, o trabalho costuma estar vinculado a programas corporativos que oferecem grande apoio organizacional, treinamento e suporte aos teletrabalhadores. Já o teletrabalho em casa tende a exigir mais do perfil autodidata e empreendedor do profissional, que muitas vezes depende de suas próprias habilidades e iniciativa.

Os desafios individuais do teletrabalho lembram a era da Revolução Industrial, em que o trabalho em casa era reservado a quem possuía seus próprios meios de produção e métodos de execução. Nesse contexto, surgem conflitos entre os papéis sociais demandados pelo trabalho e pela vida familiar. Na sociedade industrial, a maioria das atividades profissionais exigia a presença no escritório, onde os horários eram fixos e a produtividade dos trabalhadores era estritamente regulada (Sakuda e Vasconcelos; 2005).

Segundo Sakuda e Vasconcelos (2005), os desafios organizacionais do teletrabalho estão associados à necessidade de promover sistemas de comunicação eficientes, assegurar esforços essenciais e definir claramente os objetivos do teletrabalho. Em organizações que adotam essa modalidade, a comunicação se diferencia pela intensiva utilização de ferramentas virtuais, essenciais para manter o alinhamento das equipes, além de garantir a eficácia no gerenciamento de pessoas e projetos.

Para melhorar o alinhamento das equipes e possibilitar o gerenciamento de diferentes grupos em teletrabalho, surgiram diversas ferramentas de internet voltadas para facilitar a comunicação entre colaboradores e empresas. Um exemplo é o software Slack, que, segundo TechCrunch (2016), pode reduzir em média 48,6% das trocas de e-mails internos nas empresas que o utilizam. A plataforma alcançou 4 milhões de usuários cadastrados, com um crescimento semanal de 3-5%, e conta com 1 milhão de usuários ativos simultaneamente. Embora existam diversas ferramentas concorrentes com objetivos semelhantes, o Slack se destaca como a mais popular e com a maior base de clientes.

Sakuda e Vasconcelos (2005) identificam o desafio global como o último segmento dos desafios do teletrabalho, destacando seu impacto nas vantagens competitivas das indústrias nacionais. Segundo os autores, a concentração geográfica de indústrias favorece a competitividade e atrai talentos especializados, empresas e interesse acadêmico na região. Eles argumentam que, apesar da facilidade de comunicação instantânea, as condições geográficas de localização continuarão sendo fundamentais para a empregabilidade a longo prazo.

Almeida e Colnago (2016) destacam que, embora a tecnologia se reinvente constantemente para facilitar a vida em sociedade, ela também pode ser utilizada para "[...] escravizar um empregado, ao privá-lo de descanso, saúde, lazer, vida social, íntima e privada". As autoras observam que os colaboradores muitas vezes acabam sendo forçados a trabalhar além de sua jornada contratual, permanecendo sempre disponíveis para solucionar problemas urgentes. Nesse contexto, o estudo das autoras sobre o direito à desconexão traça paralelos entre o teletrabalho domiciliar e a escravidão, analisando diversos artigos do direito constitucional, trabalhista e civil que regulam o trabalho com o objetivo de restaurar o equilíbrio da vida social do trabalhador.

2.2.4 Desafios de fiscalização e proteção no ambiente de teletrabalho

Um dos principais desafios reside na definição precisa da jornada de trabalho. No ambiente de home office, a distinção entre o tempo dedicado ao trabalho e o período de descanso tende a se tornar menos clara, o que pode acarretar em abusos e sobrecarga. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o controle da carga horária para evitar excessos; contudo, sua aplicação no trabalho remoto demanda ferramentas de monitoramento e acordos bem estruturados, os quais frequentemente apresentam dificuldades de implementação.

Outro desafio é a preservação da saúde e segurança do trabalhador. As empresas são responsáveis por assegurar um ambiente de trabalho seguro, o que inclui fornecer equipamentos adequados e orientação ergonômica. No entanto, monitorar as condições do ambiente domiciliar é uma tarefa complexa, e a responsabilidade, compartilhada entre empregado e empregador, pode ocasionar disputas jurídicas, de acordo com Leite e Lemos (2021).

Além dos aspectos legais, as normas internas das empresas também restringem a flexibilidade do trabalho remoto. Muitas organizações adotam políticas que limitam o home office a certas funções ou dias específicos. Ricardo Freitas (2024) argumenta que a presença física no local de trabalho é fundamental para preservar a cultura da empresa, estimular a colaboração entre equipes e proteger informações confidenciais.

A proteção de dados tem se tornado uma preocupação cada vez maior, tendo em vista que o trabalho realizado de qualquer local pode expor informações confidenciais a riscos de segurança, o que exige que as empresas implementem medidas rigorosas, como o uso de redes privadas virtuais (VPNs), criptografia de dados e treinamento em segurança da informação. Essas práticas podem reduzir a flexibilidade do trabalho remoto, ao impor requisitos técnicos e operacionais para os empregados (Calcini e Andrade, 2020).

As políticas das empresas podem também refletir uma necessidade de controle sobre a produtividade dos colaboradores, de modo que ferramentas de monitoramento digital, como softwares para rastrear o tempo e as atividades, são frequentemente utilizadas para garantir que os funcionários realizem suas tarefas. Contudo, essas práticas trazem à tona questões de privacidade e confiança, podendo criar um ambiente de trabalho opressivo. A ausência de uniformidade nas políticas de home office entre setores e empresas resulta em um cenário de trabalho desigual, enquanto algumas organizações adotam práticas mais flexíveis, outras preferem manter regras rígidas, restringindo o trabalho remoto contínuo. Isso pode influenciar na atração e retenção de talentos, pois muitos profissionais passaram a valorizar a flexibilidade que o home office oferece, de acordo com Oliveira e Pantoja (2020).

Ricardo Freitas (2024) afirma que a busca por equilibrar flexibilidade e controle constitui um desafio persistente. As organizações que visam implementar políticas de home office eficazes devem adotar uma abordagem abrangente, que envolva o diálogo com os colaboradores, a adaptação das normas internas e a observância das exigências legais. A comunicação transparente e a confiança recíproca são elementos essenciais para o êxito dessa modalidade de trabalho. Em virtude do mencionado, o home office representa uma transformação importante nas relações de trabalho, oferecendo tanto vantagens quanto desafios. A legislação trabalhista e as políticas empresariais precisam se atualizar para equilibrar a flexibilidade valorizada pelos profissionais com as necessidades de controle e segurança das empresas. Criar um ambiente de trabalho remoto saudável e produtivo requer colaboração, inovação e um compromisso constante com a adaptação às novas demandas do mercado de trabalho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depreende-se, portanto, que ao longo deste estudo evidenciou-se o papel do teletrabalho quanto os desafios inerentes a ele, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores e à adaptação das regulamentações empresariais e jurídicas. Embora o teletrabalho traga vantagens como flexibilidade e uma maior integração entre vida pessoal e profissional, ele também impõe desafios significativos, como a dificuldade de monitoramento, o potencial de sobrecarga de trabalho e o aumento do isolamento social. Isso reforça a necessidade de regulamentações adaptativas e frequentes revisões legislativas que possam promover um ambiente laboral mais seguro e justo.

Dado que o avanço tecnológico viabiliza novas formas de teletrabalho, é crucial que as empresas adotem mecanismos de fiscalização eficientes, com foco na preservação da saúde e segurança dos empregados, e que combatam práticas abusivas, assegurando a observância dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, políticas empresariais bem definidas, capacitação contínua e suporte adequado são essenciais para que o teletrabalho funcione de forma equilibrada e sustentável.

Em virtude dos fatos supracitados, para que o teletrabalho possa realmente ser vantajoso, é necessário um esforço colaborativo entre empresas, legisladores e órgãos de fiscalização. Somente uma abordagem integrada permitirá enfrentar os desafios existentes, promovendo um

ambiente de trabalho remoto que valorize tanto a produtividade quanto o bemestar dos trabalhadores. Assim, esta pesquisa contribui para a compreensão e o aperfeiçoamento de um teletrabalho mais humanizado e eficiente, que respeite os direitos dos trabalhadores e acompanhe as demandas do cenário laboral atual.

É igualmente relevante reconhecer que o teletrabalho constitui uma mudança estrutural nas relações laborais, refletindo a influência da globalização e da digitalização nas dinâmicas de trabalho. Contudo, sua aplicação permanece desigual entre os diversos setores econômicos, o que pode ocasionar disparidades significativas em relação aos direitos e condições de trabalho. Portanto, implementar regulamentações específicas e práticas coerentes para o teletrabalho torna-se essencial para resguardar os trabalhadores e assegurar a competitividade das empresas em um mercado globalizado.

Outro ponto de destaque refere-se aos efeitos psicológicos e sociais que o teletrabalho pode acarretar. Pesquisas revelam que, apesar de a modalidade remota permitir maior flexibilidade, ela pode também gerar estresse, sensação de isolamento e dificuldades em separar as horas de trabalho dos momentos de descanso. Assim, cabe às empresas adotar medidas que promovam a saúde mental e física dos trabalhadores, como programas de saúde ocupacional, orientação ergonômica adequada e políticas de desconexão que respeitem o direito ao descanso.

Desse modo, o teletrabalho requer o desenvolvimento de uma nova cultura organizacional, baseada no diálogo, na transparência e no respeito aos direitos dos trabalhadores. Criar um ambiente de trabalho remoto que priorize tanto a produtividade quanto a qualidade de vida dos empregados é um desafio que exige inovação, colaboração e o compromisso com práticas laborais adaptadas às novas demandas do mercado. Este estudo reforça, assim, a importância de políticas abrangentes que harmonizem flexibilidade, segurança e proteção ao trabalhador, contribuindo para a construção de um modelo de teletrabalho sustentável e inclusivo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 169, a. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BUENO, Letiane Corrêa. **A escravidão contemporânea e digital do empregado em regime de teletrabalho.** Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo–2018, 2018.

BORGES, Inês Gomes. **Ansiedade em teletrabalho—O papel do burnout e do conflito trabalho-família.** 2023. Tese de Doutorado. CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. Home office e os riscos trabalhistas.

ConJur. 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212853/ConJur%20-%20Home%20office%20e%20os%20riscos%20trabalhistas.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CASTRO, João Guilherme Silva de. **REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO EM UM AMBIENTE REMOTO.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia. p.20. 2024. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/7510>>. Acesso em: 10 jul. 2024.

DA SILVA, Danielle Esmeralda Demeterco; TEODORO, João Pedro Carvalho; PEDROSA, Jussara Melo. **TELETRABALHO: MUDANÇAS E DESAFIOS.** 2023. Disponível em: <<http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/2542>>. Acesso em: 18 ago. 2024. DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Teletrabalho: Um novo modo de trabalho e de vida.

Revista Internacional do trabalho. Genebra, OIT, v. 109, n. 4, p. 471, 1990. DOS SANTOS, Edlaine Rosane Pinheiro; LAMBARINE, Patrícia Pérola Alves; MOREIRA, Jonathan Rosa. Teletrabalho: o futuro presente nas empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. **Negócios em projeção**, v. 5, n. 2, p. 35-49, 2014.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020.

FREITAS, Ricardo de. Home office: desafios legais e regras empresariais no Direito Trabalhista. **Contadores.CNT.BR**, 2024. Disponível em: <<https://www.contadores.cnt.br/noticias/empresariais/2024/08/12/home-office-desafioslegaise-regras-empresariais-no-direito-trabalhista.html>>. Acesso em: 18 ago. 2024.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha. **Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades.** Revista do Serviço Público - RSP, v. 72 n. 2, 330-359 p. 2021. Disponível em:

<<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6655>>. Acesso em: 10 jul. 2024 LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. DESAFIOS

DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração**, v. 28, 2020. Disponível em: <[10.4025/cadadm1v28i0.53637](https://doi.org/10.4025/cadadm1v28i0.53637)>. Acesso em: 18 ago. 2024

MISHIMA-SANTOS, Viviane; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 21, n. 3, p. 865-877, 2020.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais. **Notícias Scielo**, p. 10, 2020.

NOHARA, Jouliana Jordan et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMRInnovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>.. Acesso em: 16 nov. 2024.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13386>. Acesso em: 10 jul. 2024

OLIVEIRA, Mirian Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Desafios e perspectivas do teletrabalho nas organizações: cenário da produção nacional e agenda de pesquisa. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, p. 9538, 2020. QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. **O teletrabalho: o conceito e implicações**. Universidade de Coimbra. Coimbra, 2002.

REDINHA, Maria Regina Gomes. O teletrabalho. In: **Congresso nacional de direito do trabalho: memórias**. 1999.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Acesso em: 18 ago. 2024

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, p. 414-418, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/> . Acesso em: 10 jul. 2024

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. **Organizações & Sociedade**, v. 12, p. 39-49, 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>>. Acesso em: 18 ago. 2024

SILVA, Cíntia dos Arbués Nery; DOS ARBUÉS NERY, Corinta Maria. A REFORMA TRABALHISTA COM ÊNFASE NAS MUDANÇAS NO DIREITO PROCESSUAL, SINDICAL E INTRODUÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E TELETRABALHO. **Anais UniCathedral-Eventos**, n. 1, 2020.

TAKANO, Camila Cardoso et al. A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL SOB A ÓTICA DA NOVA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO. **Revista Em Tempo**, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3213>>. Acesso em: 22 sep. 2024

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Qualitymark Editora Ltda, 1999.

ZAVANELLA, Fabiano et al. **22 Anos da SOBRATT-A Evolução do Teletrabalho-Tomo I Aspectos Jurídicos**. Lacier Editora, 2021.

RODELLO, Ildeberto Aparecido; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. **Teletrabalho no Brasil [entrevista a Felipe Bueno]: crescimento e desigualdades**. Jornal da USP no Ar 1ª edição: Atualidades, 2023.