



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO**

**As novas formas de trabalho remoto e os desafios para a  
regulamentação trabalhista no Brasil.**

ORIENTANDO (A): MATHEUS ESTEVES BORGES DE FARIA  
ORIENTADOR (A): PROF. MS. CAROLINE SANTOS

GOIÂNIA-GO  
2023

MATHEUS ESTEVES BORGES DE FARIA

**As novas formas de trabalho remoto e os desafios para a  
regulamentação trabalhista no Brasil.**

Artigo Científico apresentado à disciplina  
Trabalho de Curso I, da Escola de Direito,  
Negócios e Comunicação da Pontifícia  
Universidade Católica de Goiás Prof. (a)  
Orientador (a): Prof. Ms. Caroline Santos

GOIÂNIA-GO  
2023

MATHEUS ESTEVES BORGES DE FARIA

**As novas formas de trabalho remoto e os desafios para a  
regulamentação trabalhista no Brasil.**

Data da Defesa: \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_  
Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

\_\_\_\_\_  
Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

## **As novas formas de trabalho remoto e os desafios para a regulamentação trabalhista no Brasil**

Nome do autor<sup>1</sup>

As recorrentes transformações que acontecem nos âmbitos tecnológicos, econômicos, sociais, e políticos, tem impacto direto nas relações trabalhistas, e por conseguinte, demandam inúmeras vezes, alterações e atualizações na Legislação do trabalho. O presente artigo científico tem como ideia a analisar e conhecer melhor a origem do trabalho remoto no Brasil, a forma que o mesmo funciona, se ele possui mais pontos positivos ou negativos tanto para os empregados quanto para os empregadores e identificar a melhor forma de regulamentação e organização jurídica e contratual da aplicação do teletrabalho nas empresas. A metodologia de pesquisa utilizada na pesquisa será qualitativa exploratória com base na análise de documentos, e revisões bibliográficas, buscando novas perspectivas e ampliar estudos já feitos.

**Palavras-chave:** Trabalho remoto. Regulamentação. Covid-19.

---

<sup>1</sup> Qualificação do autor.

## INTRODUÇÃO

O trabalho remoto emergiu como uma tendência transformadora no cenário contemporâneo, redefinindo a maneira como as organizações operam e como os profissionais conduzem suas carreiras. Com a rápida evolução da tecnologia digital e a crescente conectividade global, o conceito de trabalhar de qualquer lugar se tornou uma realidade tangível para muitos trabalhadores em todo o mundo.

Este fenômeno tem suas raízes em décadas de inovações tecnológicas, mas sua adoção em larga escala foi acelerada pela pandemia global de COVID-19, que forçou muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como medida de segurança. Entretanto antes mesmo do grande pico de disseminação do vírus o país já vinha testemunhando uma transição gradual em direção ao trabalho remoto, com isso a crise sanitária apenas acelerou de forma considerável essa tendência. Esse período de adaptação acelerada trouxe à tona não apenas os desafios, mas também as oportunidades inerentes ao trabalho remoto.

O trabalho remoto oferece uma série de benefícios tanto para empregadores quanto para funcionários. Para as empresas, isso pode significar redução de custos com escritórios físicos, e maior flexibilidade operacional. Já para os trabalhadores, o trabalho remoto proporciona maior autonomia sobre sua rotina, elimina a necessidade de deslocamentos diários, possibilita um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Entretanto o trabalho remoto também apresenta desafios únicos, como a necessidade de gerenciar efetivamente equipes distribuídas, combater o isolamento social e manter altos níveis de colaboração e comunicação. Além disso, a fronteira entre trabalho e vida pessoal pode tornar-se borrada, exigindo uma abordagem consciente para estabelecer limites saudáveis.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. A ORIGEM DO TRABALHO REMOTO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. NO MUNDO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. SURGIMENTO NO BRASIL.....</b>	<b>8</b>
<b>3. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. VANTAGENS.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. DESVANTAGENS.....</b>	<b>11</b>
<b>4. LEIS E REGULAMENTAÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>5. A RELAÇÃO DO COVID-19 COM O TRABALHO REMOTO.....</b>	<b>19</b>
<b>6. CONCLUSÃO.....</b>	<b>22</b>
<b>7. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>23</b>

## 2. A ORIGEM DO TRABALHO REMOTO

### 2.1. No mundo

A história do trabalho remoto nos Estados Unidos remonta ao século XIX, em meados do ano de 1857 surgiram os prenúncios iniciais das concepções primordiais acerca do trabalho remoto, visto que, em determinado ponto temporal, em setores industriais específicos, algumas atividades passaram a ser executadas por meio de um telégrafo, um sistema criado visando enviar e receber mensagens comerciais e governamentais, facilitando que tarefas fossem executados por pessoas que não se encontravam presentes no local de demanda. No entanto, foi apenas no século XX que o trabalho remoto começou a ganhar mais popularidade e aceitação. Durante a Segunda Guerra Mundial, por exemplo, o governo dos Estados Unidos incentivou o teletrabalho como uma medida de conservação de energia, incentivando os trabalhadores a realizar suas atividades de casa para reduzir o consumo de combustível, e ganhou mais impulso ainda com avanço na mesma época com a evolução dos dispositivos móveis, computadores e da própria internet, que estavam se tornando cada vez mais difundidos.

Consequentemente, de forma gradual foi se emergindo a possibilidade de cada indivíduo estabelecer seu próprio ambiente de trabalho em domicílio. À medida que essa prática se difundia, os equipamentos e dispositivos necessários tornavam-se mais acessíveis à população. Como resultado, surgiram novos programas, softwares e ferramentas de trabalho, ampliando as possibilidades e os recursos disponíveis para os profissionais.

As experiências mais amplas dessa nova forma de trabalho foram realizadas no início do ano de 1990, em uma empresa americana de telecomunicações, a AT&T, que se utilizou de um sistema de trabalho remoto que ocupava 55% dos seus funcionários. Ao fazerem diversas análises destacaram os benefícios deste novo modelo de organização e gestão, especialmente enfatizando suas vantagens para funcionários e organizações: aumento da eficiência produtiva, diminuição da ausência no trabalho e dos gastos gerais, além de facilitar a conformidade com regulamentações ambientais.

[...] o teletrabalho é a atividade do trabalhador, desenvolvida total ou parcialmente, em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática". O teletrabalho e o trabalho à distância não são realidades completamente diferentes. O teletrabalho é sempre trabalho à distância, porém o trabalho à distância abrange outras relações que não são teletrabalho (trabalho a domicílio, agentes comerciais, entre outros) (PEDREIRA, 2000, p.587)

A história do princípio do trabalho remoto também possui suas raízes em vários países ao redor do mundo, inclusive cada um experimentou suas próprias evoluções e contextos históricos. Entretanto, o advento das tecnologias da comunicação global, em geral, se expandiu de forma rápida, e em escala internacional.

Na Europa, como ilustração, nações como Suécia e Holanda têm uma longa história de práticas realizadas com o trabalho remoto. Na Suécia, o princípio de "Allemansrätten" (direito de acesso público) viabilizou que muitos trabalhadores rurais desempenhassem suas funções remotamente, enquanto na Holanda, o teletrabalho foi promovido como uma estratégia para aliviar o congestionamento viário. Sob uma ótica um pouco diferente em países menos desenvolvidos, o home office muitas vezes é utilizado como um recurso, devido às limitações de infraestrutura e também como uma oportunidade de acesso a mercados globais. Um exemplo que pode ser observado e que corrobora essa perspectiva é o caso de países como Índia e Filipinas, que não possuem um desenvolvimento estrutural de primeiro mundo, mas utilizam o trabalho remoto para que milhões de pessoas trabalhem para empresas estrangeiras.

## 2.2. Surgimento no Brasil

O trabalho remoto, no contexto brasileiro, tem suas raízes nas últimas décadas do século XX, sendo influenciado por uma variedade de fatores socioeconômicos e tecnológicos. Apesar da consolidação mais recente das práticas de trabalho remoto, há registros de iniciativas pioneiras que precedem o atual desenvolvimento tecnológico. Mais precisamente no ano de 1997 durante um seminário "Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro

Milênio”, e dois anos depois no dia 29 de julho de 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades, a SOBRATT.

Em 2016, com o apoio da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades) e da Escola Superior de Propaganda e Marketing, foi realizado o Congresso Brasileiro de Teletrabalho. Esse congresso foi um evento de destaque no cenário nacional, reunindo especialistas, pesquisadores e profissionais interessados no tema do teletrabalho. Durante o Congresso, foram discutidos diversos aspectos relacionados ao teletrabalho, incluindo questões jurídicas, tecnológicas, de gestão e de impacto socioeconômico.

Uma das informações relevantes compartilhadas durante o Congresso foi a constatação de que, já em 2008, o Brasil contava com uma média de dez milhões e seiscentos mil trabalhadores remotos. Essa estatística evidencia a relevância e a crescente adoção do teletrabalho no país naquela época. Portanto, o Congresso Brasileiro de Teletrabalho foi um marco importante para o avanço do debate e da compreensão sobre o teletrabalho no Brasil, contribuindo para a disseminação de conhecimento e melhores práticas nessa área.

Contudo, somente no ano de 2017 foi promulgada a regulamentação específica no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da Lei 13.467/2017. Esse lapso temporal para a implementação de uma regulamentação adequada decorreu, em parte, da gradual popularização e aprimoramento da infraestrutura de comunicação, especialmente a rede de telefonia e internet. Tal evolução resultou na redução dos custos dos dispositivos e no aumento da disponibilidade de acesso em regiões remotas, fomentando, conseqüentemente, o surgimento de novas modalidades de trabalho.

### **3. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO**

#### **3.1. Vantagens**

Quando falamos de Home Office, a primeira coisa que nos vem à mente é o fato de não existir a necessidade de deslocamento para trabalhar. Sendo assim o trabalho remoto serve como uma forma de frear o consumo exacerbado de combustível fóssil, auxiliando assim na preservação do meio ambiente. Outro fator importante ao empregado, é a comodidade de definição da sua carga horária diária, não havendo a necessidade de trabalhar por horas seguidas como ocorre geralmente em empresas atuais. Tendo assim a possibilidade de programar uma rotina diária mais leve, incluindo exercícios, passeios, e horários de descanso, desde que cumpra sua demanda de trabalho diária.

[...] a) o aumento de seu tempo livre, devido à diminuição do tempo gasto com o trajeto casa-empresa/empresa-casa; b) a flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que respeitará o biorritmo do trabalhador; c) a flexibilidade no local de trabalho; d) a redução de custos com transportes e combustíveis; e) a ampliação de seu tempo de convivência com amigos, familiares e comunidade onde vive; f) mais oportunidades de trabalho para portadores de deficiência física; g) integração de portadores de imunodeficiência e enfermidades infectocontagiosas, pessoas que habitualmente sofrem grandes discriminações em seus locais de trabalho; h) maiores possibilidades de inclusão no mercado de trabalho, de mulheres, de trabalhadores que precisam cuidar de filhos, de pessoas doentes ou de pessoas que estejam sob seus cuidados [...].(JARDIM, 2004, p.42)

Para o empregador, podem ser citadas também diversas vantagens, entre elas a principal é a redução de custos para com o empregado, afinal com menos trabalhadores presenciais na empresa, o custo de energia elétrica abaixa, o custo de transporte, a alimentação e a quantidade de instalações necessárias para todos também.

Outro ponto vantajoso que devemos observar é a flexibilização da organização interna da empresa, e a maior eficiência e melhores resultados, visto que não existe a necessidade de deslocamento entre o trabalho e a sua casa, sendo assim o trabalhador terá mais tempo para produzir.

### 3.2. Desvantagens

Entretanto no Home Office existem também os pontos desvantajosos, entre eles estão as distrações existentes por situações cotidianas, como filhos, televisão, animais domésticos, e entretenimentos em geral, e também a dificuldade de infraestrutura na grande maioria dos casos. Sendo assim fica sob responsabilidade da empresa prover todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho. Caso a empresa não se atente para a infraestrutura necessária para que o funcionário trabalhe de forma confortável e produtiva de sua residência, isso pode acabar se tornando um notável dificultador para a execução do home office.

Além dos equipamentos, a diferença da velocidade entre a internet dos colaboradores é uma das desvantagens do home office, afinal alguns podem não ter acesso às conexões mais rápidas.

A falta de convívio social também pode acabar ocasionando inúmeros danos a saúde mental do empregado; com a popularização do home office o pensamento geral que todos tem é que seria uma utopia que traria apenas vantagens, como a prática de exercícios em tempo livre, preparar uma alimentação balanceada todos os dias, e desfrutar de atividades que antes não eram presentes na rotina do trabalhador, entretanto a realidade é que a falta de contato pessoal é extremamente relevante para o ser humano.

Nicola Hemmings é cientista dos ambientes de trabalho na empresa americana de assistência à saúde mental Koa Health. E após a realização de uma pesquisa a mesma afirma que é crucial o ambiente de trabalho presencial em uma empresa.

Durante o trabalho remoto, nós perdemos as indicações sociais do escritório movimentado e das interações sociais, que são muito necessárias — conversar no corredor, beber algo na cozinha cumprimentando alguém e perguntando sobre o fim de semana. Esses momentos aparentemente sem importância, coletivamente, podem ter grande impacto sobre o nosso bem-estar. (HEMMINGS, Nicola, p.1)

Quanto ao empregador, são poucos os pontos negativos, porém são pontos cruciais em relação ao tema do trabalho visto que, eles podem enfrentar com a aplicação do Home Office dificuldades na flexibilização e na organização de cada empregado que trabalha em via remota, visto que a falta de contato físico pessoal

acaba tornando discutível os limites da organização de alguns processos, dificultando assim a regulamentação e a definição da natureza jurídica desse tipo de trabalho.

Outro ponto desfavorável é a falta de segurança nas informações pessoais da empresa, tendo em vista que informações cruciais e sensíveis de cada empresa serão compartilhadas em redes distintas e muitas vezes inseguras.

A inserção de novos contribuintes também pode vir a ser um empecilho para alguns empregadores, neste caso é necessário um sistema consolidado e bem estruturado de contratação.

<b>Prós do Trabalho Remoto</b>	<b>Contras do Trabalho Remoto</b>
Flexibilidade de horário	Isolamento social
Permite ajustar o trabalho a outros compromissos pessoais.	Pode levar a sentir-se desconectado de colegas.
Economia de tempo e dinheiro	Dificuldades de comunicação
Redução nos custos e tempo de deslocamento.	Obstáculos na comunicação não verbal e imediata.
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Distrações domésticas
Facilita a gestão do tempo entre as responsabilidades pessoais e do trabalho.	Desafios para manter o foco devido a interrupções caseiras.
Redução de custos para empregadores	Gestão de equipe e produtividade
Diminuição de despesas com espaço físico e recursos.	Desafios no monitoramento e manutenção da produtividade.
Acesso a um talento global	Segurança da informação
Possibilidade de contratar profissionais de qualquer parte do mundo.	Riscos aumentados relacionados à segurança de dados.
Menor pegada de carbono	Dificuldades em separar trabalho e vida pessoal
Contribui para a redução da poluição e do tráfego.	Risco de trabalho excessivo devido à sobreposição entre ambientes doméstico e profissional.

Não obstante das alterações atuais terem deixado claro o significativo aumento do interesse pelo home office, é importante reconhecer que esse modelo de trabalho pode não ser adequado para todas as atividades e requer uma consideração cuidadosa de vários fatores essenciais para garantir seu sucesso. Dentre esses fatores, destacam-se a seleção criteriosa e a avaliação cuidadosa dos profissionais designados para o home office, a necessidade de um ambiente estruturado e equipado com recursos tecnológicos adequados, a definição clara de metas e a implementação de avaliações voltadas para o desempenho individual. Além disso, é crucial promover uma interação eficaz entre os membros da equipe que estão fisicamente presentes no local de trabalho e aqueles que realizam suas atividades remotamente.

Passamos cada vez mais tempo sentados, em posições incorretas, a consumir informação. Embora o trabalho ligado à informação não seja fisicamente tão exigente quanto o trabalho industrial, provoca um stress diferente, através de posições de trabalho estáticas (o aumento do teletrabalho a partir de casa tornou necessário que se desse uma especial importância à ergonomia não só nas empresas, mas também nos lares). A situação é ainda agravada pelo hábito crescente de as pessoas passarem o seu tempo livre num mundo virtual estático (computador, televisão, jogos virtuais, etc.). (CASTELLS; CARDOSO, 2005, p. 364).

O uso do teletrabalho e desse modelo de gestão empresarial não se resume apenas a questões tecnológicas. Ela implica na necessidade de estabelecer novas dinâmicas nas relações de trabalho, observando que o conceito tradicional de trabalho presencial em um local físico é amplamente substituído. Nesse novo contexto, muitos funcionários passam a realizar suas atividades a partir de suas residências, enquanto mantêm interações constantes com os colegas e a equipe central por meio de ferramentas de comunicação e colaboração online. Essa transição requer uma adaptação tanto por parte dos colaboradores quanto dos gestores, visando garantir a eficácia e a produtividade das operações empresariais no ambiente remoto.

#### **4. LEIS E REGULAMENTAÇÃO**

Existem inúmeras leis e regulamentações que já citam o trabalho remoto em todo o mundo, e primeiramente deve ser exposto uma visão geral do que já é concreto sobre o teletrabalho, no entanto existem também as legislações específicas que variam de país para país tendo em vista que cada nação possui sua jurisprudência.

- **Leis Gerais:**

**Leis Trabalhistas do Trabalho Remoto:** Muitos países têm leis trabalhistas que abordam questões como horas de trabalho, salário mínimo, condições de trabalho e direitos dos trabalhadores. Alguns países também têm disposições específicas relacionadas ao trabalho remoto, como o direito de solicitar o trabalho remoto ou regulamentações sobre o fornecimento de equipamentos de trabalho remoto.

**Leis de Saúde e Segurança Ocupacional:** Leis e regulamentos de saúde e segurança ocupacional podem incluir disposições relacionadas ao trabalho remoto, como requisitos para garantir um ambiente de trabalho seguro em casa

**Legislação Tributária:** a legislação tributária pode incluir disposições relacionadas ao trabalho remoto, como regras sobre a tributação de renda de trabalho remoto e deduções fiscais para despesas relacionadas ao trabalho remoto.

**Leis de Proteção de Dados e Privacidade:** Em algumas jurisdições, existem leis de proteção de dados e privacidade que podem se aplicar ao trabalho remoto, incluindo requisitos para proteger informações confidenciais e pessoais quando trabalhar fora do escritório.

**Regulamentações de Licenças e Permissões:** Dependendo do tipo de trabalho remoto e da indústria, pode haver regulamentações específicas relacionadas a licenças e permissões necessárias para realizar determinadas atividades remotamente.

O teletrabalho na legislação brasileira foi introduzido na vertente trabalhista, de acordo com a necessidade de celeridade e adequação das empresas, Diante do fenômeno da globalização, entretanto também para o proveito particular do trabalhador;

No Brasil, o trabalho remoto é regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que introduziu o trabalho remoto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, a Lei nº 12.551/2011, que modificou o artigo 6º da CLT, também trata sobre o trabalho remoto.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas no cenário laboral brasileiro. Uma dessas mudanças foi a introdução do teletrabalho como uma modalidade de trabalho remoto na CLT. Esta legislação delinea o conceito de teletrabalho como a execução de atividades laborais em locais distintos das instalações físicas do empregador, mediante o emprego de meios tecnológicos de comunicação. Ademais, estipula que o empregador tem o ônus de especificar as responsabilidades a serem desempenhadas pelo empregado em regime de teletrabalho por meio do contrato de trabalho. Tais disposições refletem uma adaptação às transformações contemporâneas no cenário laboral, impulsionadas pela evolução tecnológica na era digital.

Por outro lado, a Lei 12.551/2011 promoveu uma modificação no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o intuito de incorporar o teletrabalho como uma modalidade de exercício laboral. Nessa ótica, o teletrabalho é caracterizado pela prestação de serviços em locais externos às dependências do empregador, valendo-se de recursos tecnológicos de informação e comunicação para sua consecução.

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º /CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015)

Um dos principais desafios está relacionado à definição clara dos direitos e deveres das partes envolvidas no trabalho remoto. Questões como jornada de trabalho, controle de horas trabalhadas, saúde e segurança do trabalho, remuneração e fornecimento de equipamentos são cruciais, mas podem apresentar complexidades quando aplicadas ao ambiente remoto.

Outro ponto de atenção é a necessidade de garantir a igualdade de tratamento entre trabalhadores remotos e presenciais, evitando possíveis disparidades nas condições de trabalho e nos benefícios oferecidos. Isso requer uma abordagem cuidadosa na formulação de políticas e na implementação de práticas que assegurem a equidade e a justiça no ambiente de trabalho.

É fundamental que o poder legislativo aborde as lacunas existentes na regulamentação estabelecida pela Lei nº 13.467/2017. Entre essas brechas, destaque-se a necessidade premente de estabelecer limites e horários de trabalho. A flexibilidade inerente ao home office dificulta a definição de limites precisos e a determinação de horários de trabalho, algo que está previsto de forma mais clara nas leis trabalhistas tradicionais. Além disso, é de suma importância regular o monitoramento e controle apropriado do trabalho realizado fora das dependências da empresa. Os empregadores têm enfrentado desafios para mensurar a produtividade, avaliar o desempenho e aplicar medidas disciplinares devido à ausência de diretrizes claras nesse contexto. Outro ponto de atenção é a necessidade de garantir a igualdade de tratamento entre trabalhadores remotos e presenciais, evitando possíveis disparidades nas condições de trabalho e nos benefícios oferecidos. Isso requer uma abordagem cuidadosa na formulação de políticas e na implementação de práticas que assegurem a equidade e a justiça no ambiente de trabalho.

No ano de 2022, o Ex – Presidente da República Jair Messias Bolsonaro, sancionou a Lei 14.442, com o intuito de regulamentar o trabalho remoto e alterar regras existentes no auxílio-alimentação dos trabalhadores, ela teve sua origem como medida provisória Nº 1.108/2022, e foi aprovada no dia 03 de Agosto do mesmo ano. A no legislação foi divulgada no Diário Oficial da União, estabelece que o Trabalho Remoto se designa como a execução de atividades fora das instalações da sede da empresa, de maneira completa ou híbrida, porém o mesmo não pode ser

intitulado como trabalho externo, e a realização e classificação dessa modalidade de trabalho deve ser especificada no contrato de trabalho. É importante ressaltar que esta nova legislação modifica a Lei nº 6.321/76 e também alguns aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho. A nova norma define que as diretrizes para uma execução mais eficaz sejam cumpridas, assim se tornando mais seguro e eficiente, assegurando os trabalhadores/empregados de determinada empresa se sintam protegidos, tenham um bem-estar, e uma boa saúde.

A mesma igualmente institui normas sobre o salário dos empregados, além de regulamentar a duração do trabalho, o ambiente laboral e as responsabilidades de empregadores e empregados.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (CLT, LEI Nº 14.442/22, p. 1)

Com a nova legislação do teletrabalho, não pode ser descaracterizado ainda que o trabalhador frequente as instalações da empresa em que fornece trabalho de forma habitual. Essa nova interpretação da lei é essencial para acompanhar a modernidade, permitindo assim mais flexibilidade para todos os colaboradores das empresas que adotam tal configuração de trabalho.

Art. 75 - C. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (CLT, LEI Nº 14.442/22, p. 1)

A legislação do trabalho remoto introduz a opção para os colaboradores de trabalharem baseados em horas, produção ou tarefas. Quando escolhido o regime de produção ou tarefa, a obrigação da empresa em monitorar a jornada de trabalho do colaborador é eliminada, ou seja, não é preciso registrar as horas trabalhadas. Essa configuração apresenta benefícios para ambos, empregado e empregador: o empregado usufrui de uma maior adaptabilidade em seu trabalho, enquanto o empregador consegue economizar em tempo e recursos.

Art. 75 - B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (CLT, LEI Nº 14.442/22, p. 1)

A CLT ainda disserta sobre o sobreaviso relacionado ao teletrabalho, este termo é utilizado para se referir ao empregado que, mesmo em seu período designado para descanso, se mantém em atenção para caso surja qualquer ordem vindo de seu empregador. A lei do trabalho remoto determina que a utilização de equipamentos e ferramentas para o teletrabalho fora do expediente normal do funcionário não será classificada como sobreaviso, exceto se houver previsão expressa em um acordo ou convenção coletiva.

Art. 75-B, §5º. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho; (CLT, LEI Nº 14.442/22, p. 1)

Podemos concluir assim que a Lei 14.442/22 introduziu atualizações significativas no que diz respeito ao trabalho remoto. Diante dos novos desafios que surgem atualmente, torna-se essencial que tanto as organizações quanto a legislação se ajustem a esses novos modelos de trabalho.

## **5. A RELAÇÃO DO COVID-19 COM O TRABALHO REMOTO**

A disseminação da COVID-19 a partir de 2019 provocou profundas mudanças em diversas esferas sociais, sendo uma das transformações mais notáveis a que podemos observar no âmbito laboral. O trabalho remoto surgiu como uma resposta

crucial às medidas de distanciamento social, tornando-se uma prática amplamente adotada em diversos setores.

Nesse contexto, é fundamental examinar os efeitos, desafios e oportunidades associados ao trabalho remoto durante a pandemia. Para conter a propagação da pandemia de COVID-19, foram implementadas medidas de distanciamento social, incluindo restrições à circulação, fechamento de escritórios, comércios, escolas e faculdades. O trabalho remoto (TR) emergiu como a solução para manter as atividades laborais. Os serviços administrativos e educacionais foram os que mais adotaram essa modalidade de trabalho.

Diversas pesquisas foram realizadas ao redor do mundo, aqui estão alguns dados:

**Pesquisa Global de Trabalho Remoto da Gartner (2020):** De acordo com essa pesquisa, antes da pandemia, aproximadamente 30% dos funcionários globalmente trabalhavam remotamente em tempo integral ou parcial. Durante a pandemia, esse número subiu para 48%. A pesquisa também previa que após a pandemia, 41% dos funcionários em tempo integral trabalhariam remotamente.

Uma pesquisa feita em abril de 2020 nos Estados Unidos, abordou 25.000 trabalhadores e foi concluído que 48,7% deles estavam trabalhando em casa, sendo 34,1% trabalhadores que foram incluídos nessa nova forma de trabalho durante a pandemia, e apenas 14,6% trabalhavam desse modo previamente.

**Pesquisa da empresa de recrutamento Robert Half (2020):** De acordo com essa pesquisa feita, 51% dos profissionais de RH que foram entrevistados afirmaram que sua empresa estava oferecendo mais opções de trabalho remoto como resultado da pandemia.

**Dados do Eurostat:** O Eurostat, o escritório de estatísticas da União Europeia, relatou que, em alguns países europeus, como Holanda, Luxemburgo e Finlândia, mais de 40% dos trabalhadores estavam trabalhando remotamente durante a pandemia.

Essas investigações nos forneceram uma base sólida para entendermos melhor as complexidades do trabalho remoto e como nos orientar para realizarmos práticas mais eficazes nos dias de hoje.

**Pesquisa da FlexJobs e Global Workplace Analytics (2020):** Esta pesquisa constatou que antes da pandemia, aproximadamente 4,7 milhões de trabalhadores nos EUA, 3,4% da força de trabalho trabalhava remotamente. Durante a pandemia, esse número aumentou para cerca de 42% da força de trabalho dos EUA.

No Brasil, dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 expõem uma situação geral precária, uma parcela grande dos trabalhadores que não obtiveram a chance de continuar trabalhando de forma domiciliar, aproximadamente 9,7 milhões dos 19,0 milhões, estavam sem a remuneração do trabalho - representando 51,1% das pessoas afastadas do trabalho ou 11,5% do total de ocupados. As regiões que mais foram afetadas com o aumento da pandemia foram respectivamente as regiões nordeste e norte, devido à falta de estrutura em cidades, em quase todos os estados.

Levando tais dados em questão é clara a pressão que é posta sob quem manteve seu trabalho e salário, afinal a ameaça do desemprego é notável, e surge como uma grande tensão. Considerando todos aqueles que mantiveram seu emprego no Brasil, em maio de 2020 (84,4 milhões), 77,5% (65,4 milhões) não estavam afastados do trabalho; dentre estes, 13,3% (8,7 milhões) estavam trabalhando de forma remota (home-office). Os dados da PNAD COVID-19 de julho de 2020, conseguem provar que existe sim desigualdades em diversas áreas sejam elas regionais, sociais e ocupacionais. A proporção das pessoas ocupadas em TR sofreu queda lenta: 13,3% na média de maio para 12,4% em junho; 11,7% em julho; 11,5% em agosto.

O aumento do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 pode ser atribuído a uma série de motivos, incluindo:

**Necessidade de distanciamento social:** Como medida preventiva para conter a propagação do vírus, governos e autoridades de saúde recomendaram o

distanciamento social. O trabalho remoto permitiu que as empresas continuassem operando enquanto seus funcionários permaneciam seguros em casa.

**Avanços tecnológicos:** A disponibilidade de tecnologias de comunicação e colaboração online, como videoconferências, compartilhamento de arquivos na nuvem e aplicativos de mensagens instantâneas, facilitou a transição para o trabalho remoto. Muitas empresas já possuíam infraestrutura digital que permitia aos funcionários realizar suas tarefas remotamente.

**Flexibilidade:** O trabalho remoto oferece maior flexibilidade de horários e local de trabalho para os funcionários. Isso pode ser especialmente atraente para pais que precisam conciliar o trabalho com responsabilidades familiares, bem como para aqueles que desejam evitar deslocamentos longos e estressantes.

**Continuidade dos negócios:** O trabalho remoto permitiu que muitas empresas continuassem suas operações mesmo diante das restrições de movimento e fechamento de escritórios. Isso foi fundamental para a sobrevivência de muitos negócios durante a crise.

**Economia de custos:** Tanto para empresas quanto para funcionários, o trabalho remoto pode resultar em economia de custos significativa. As empresas podem reduzir despesas com aluguel de escritórios e outras despesas operacionais, enquanto os funcionários podem economizar em transporte, alimentação fora de casa e outros custos associados ao trabalho presencial.

**Mudança nas preferências dos funcionários:** Algumas pesquisas indicam que muitos funcionários expressaram preferência por um modelo híbrido de trabalho que combine trabalho remoto e presencial. A pandemia pode ter acelerado essa mudança nas preferências dos trabalhadores.

Atualmente embora ainda represente uma proporção modesta, a existência contemporânea de empresas desprovidas de instalações físicas, operando inteiramente de forma remota, demonstra o notável avanço e expansão do trabalho remoto.

## **6. CONCLUSÃO**

O surgimento do direito do trabalho, também conhecido como direito trabalhista, ocorreu em decorrência do avanço industrial, visando a consagração dos direitos laborais e das responsabilidades patronais, diante das frequentes situações de exploração e das condições laborais deploráveis que se verificavam.

Ao longo do tempo, as significativas transformações nos domínios econômico, social, político e tecnológico exerceram influência direta sobre as políticas laborais, as quais foram progressivamente ajustadas para alinhar-se de forma mais eficaz às emergentes dinâmicas do mercado de trabalho. Uma das diversas alterações verificadas no âmbito das relações laborais adicionadas na CLT, consiste na viabilização do trabalho remoto, comumente denominado como home office, no qual o colaborador tem a capacidade de desempenhar suas atribuições profissionais em localidades distintas do ambiente laboral convencional, frequentemente em sua residência.

O sistema de trabalho remoto, também conhecido como home office, tem sido adotado por várias organizações há vários anos, inclusive antes de sua formalização na legislação trabalhista. Essa formalização ocorreu em 2017, mediante a promulgação da Lei Nº 13.467, datada de 13 de julho de 2017, que delineou as características desse modelo de trabalho e estabeleceu suas diretrizes. Em 2020, essa forma de trabalho emergiu como um ponto focal global em decorrência da pandemia do coronavírus, que resultou em inúmeras fatalidades. A disseminação do coronavírus tem motivado a adoção de medidas de isolamento social em várias

regiões do mundo, exigindo que as pessoas evitem qualquer interação pessoal ou permaneçam em locais com aglomerações mínimas.

Diante do contexto delineado, uma das opções viáveis para garantir a continuidade das operações de diversas empresas é a adoção do regime de trabalho remoto, popularmente conhecido como home office. Todavia, é imperativo que sua implementação seja conduzida em conformidade com as disposições legais estipuladas pela legislação trabalhista. Dado o relevante papel desempenhado por essa modalidade laboral nos dias atuais, o domínio das suas diretrizes se torna fundamental.

## 7. REFERÊNCIAS

NETO, Miguel. **“Está fazendo home office? Veja como ficam seus direitos trabalhistas”**. Artigo publicado em 02 de abril de 2020. ESTÁ FAZENDO HOME OFFICE? VEJA COMO FICAM SEUS DIREITOS TRABALHISTAS -

BISHOP, Katie. **"Os possíveis prejuízos do trabalho remoto à saúde - BBC."** 19 Jul. 2022,

MENEGUILLI, Lara **"Trabalho remoto: os prejuízos do home office à saúde mental."** 26 Jul, 2022.

Fernando R.P.; SILVA, Antônio Dantas. **Leis, Direito e Justiça**. Artigo publicado em 11 de maio de 2016. Disponível em acesso em Leis, Direito e Justiça - Jus.com.br

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho** 2. 40. Ed. – LTr, 2015.

CRISTÓVÃO, Benítez. **"A lista definitiva de estatísticas de trabalho remoto para 2024."** 24 de Maio, 2023.

MARTINS, Felipe dos Santos. GÓES, Geraldo Sandoval. **"O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid- 19 nos mostrou"** 2 de Fev. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **"Trabalho remoto no Brasil durante a pandemia COVID-19: realidades ...."** 02 de Dezembro de 2021

DE ARAÚJO, Tânia Maria . LUA, Iracema. **"O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia ...."** 03 De Maio. 2021

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office.** São Paulo, 2020.

TEIXEIRA, João Pedro F. **Desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho.** Artigo publicado em abril de 2016. Disponível em Desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho - Jus.com.br