



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

**REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: DIREITOS E DEVERES
DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO EM UM AMBIENTE REMOTO**

ORIENTANDO: JOÃO GUILHERME SILVA DE CASTRO
ORIENTADOR: PROF. DR. JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

GOIÂNIA – GO
2024

JOÃO GUILHERME SILVA DE CASTRO

**REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: DIREITOS E DEVERES
DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO EM UM AMBIENTE REMOTO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Prof. Orientador Doutor José Querino Tavares Neto.

GOIÂNIA – GO
2024

JOÃO GUILHERME SILVA DE CASTRO

**REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL:
DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR E DO
EMPREGADO EM UM AMBIENTE REMOTO**

Data da Defesa: 8 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof.Dr. José Querino Tavares Neto

Nota

Examinadora Convidada: Profa.Dra. Eufrosina Saraiva Silva

Nota

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO EM UM AMBIENTE REMOTO

João Guilherme Silva de Castro

Resumo: O teletrabalho no Brasil é regulamentado pela legislação trabalhista, que estabelece os direitos e deveres tanto para o empregador quanto para o empregado. Isso inclui questões como horário de trabalho, remuneração, fornecimento de equipamentos adequados, segurança no trabalho, entre outros aspectos. Ambas as partes devem seguir as normas estabelecidas para garantir um ambiente remoto seguro e produtivo. Dessa forma, o objetivo da presente pesquisa é analisar a regulamentação do teletrabalho no Brasil, especificamente abordando os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado em um ambiente remoto. Para isso, foi utilizada uma metodologia bibliográfica e documental, que envolve a coleta, seleção e análise de materiais impressos e eletrônicos relevantes para uma pesquisa. Isso inclui livros, artigos, relatórios, documentos governamentais, entre outros. A regulamentação do teletrabalho no Brasil requer equilíbrio entre os direitos e deveres de empregadores e empregados. A legislação tem evoluído, abordando questões desde a Lei 12.551/2011 até medidas como a Reforma Trabalhista de 2017 e a MP nº 927/2020 durante a pandemia de COVID-19.

Palavras-Chave: Regulamentação. Teletrabalho. Direitos e Deveres.

Abstract: Telecommuting in Brazil is regulated by labor legislation, which establishes the rights and duties for both the employer and the employee. This includes issues such as working hours, remuneration, provision of adequate equipment, work safety, among other aspects. Both parties must adhere to the established norms to ensure a safe and productive remote environment. Thus, the objective of this research is to analyze the regulation of telecommuting in Brazil, specifically addressing the rights and duties of both employer and employee in a remote environment. For this purpose, a bibliographic and documentary methodology was used, involving the collection, selection, and analysis of relevant printed and electronic materials for research. This includes books, articles, reports, government documents, among others. The regulation of telecommuting in Brazil requires a balance between the rights and duties of employers and employees. Legislation has evolved, addressing issues from Law 12.551/2011 to measures such as the Labor Reform of 2017 and MP No. 927/2020 during the COVID-19 pandemic.

Keywords: Regulation. Telecommuting. Rights and Duties.

INTRODUÇÃO

A regulamentação do teletrabalho no Brasil estabelece uma série de prerrogativas e obrigações para o empregador e o empregado que operam em um ambiente remoto. Diante do avanço tecnológico, tornou-se imprescindível a definição de diretrizes precisas para assegurar um ambiente laboral seguro, equânime e produtivo, mesmo à distância. O empregador, em conformidade com a legislação vigente, assume a responsabilidade de prover os meios necessários para a realização das atividades remotas, incluindo equipamentos tecnológicos e conectividade à internet, resguardando, assim, a saúde e a integridade do trabalhador. Paralelamente, é incumbência deste respeitar os limites da jornada de trabalho, estabelecendo horários definidos e proporcionando apoio técnico quando demandado (Fincato, 2020).

A salvaguarda da privacidade e segurança das informações corporativas igualmente recai sobre o empregador, ensejando a adoção de medidas de segurança da informação e programas de capacitação voltados para a cibernética. A manutenção de canais de comunicação eficientes com os colaboradores remotos figura como premissa basilar para a promoção de um diálogo transparente e colaborativo no ambiente laboral virtual (Kohler; Gehelen, 2023).

Por outro lado, Sampaio (2018) afirma que o empregado está adstrito ao cumprimento de suas atribuições laborais, dentro dos prazos estipulados, e à participação em atividades concernentes ao seu cargo. O acatamento dos horários de trabalho estabelecidos e a abstenção de atividades alheias ao labor durante o expediente constituem deveres elementares. Outrossim, o zelo pelos recursos e informações corporativas é incumbência do empregado, que deve implementar medidas de segurança e preservar a confidencialidade dos dados, mitigando, assim, riscos cibernéticos.

A manutenção de uma comunicação franca e proativa com o empregador e os colegas de trabalho se erige como pilares para a detecção e resolução de eventuais entraves laborais. Em suma, a regulamentação do teletrabalho no Brasil é norteadada pela observância de direitos e deveres para o empregador e o empregado. O respeito mútuo e a conformidade com as disposições legais se mostram imprescindíveis para a promoção de um ambiente de trabalho remoto funcional e equitativo (Miziara, 2018).

Sendo assim, este estudo visa analisar a regulamentação do teletrabalho no Brasil, especificamente abordando os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado em um ambiente remoto. Além disso, os objetivos específicos são:

- Investigar a legislação brasileira pertinente ao teletrabalho, incluindo normas

trabalhistas e regulamentações específicas.

- Analisar os direitos e deveres do empregador relacionados ao teletrabalho, tais como fornecimento de recursos e garantia de segurança da informação.
- Avaliar os direitos e deveres do empregado no contexto do teletrabalho, incluindo cumprimento de jornada e preservação de dados corporativos.
- Identificar os desafios enfrentados na aplicação da regulamentação do teletrabalho e possíveis estratégias para mitigá-los.

A implementação do teletrabalho tem se destacado como uma modalidade laboral cada vez mais relevante no contexto brasileiro, particularmente diante da crescente adoção de tecnologias digitais e das mudanças nas dinâmicas de trabalho impulsionadas pela pandemia de COVID-19. No entanto, a regulamentação adequada dessa prática ainda carece de uma abordagem aprofundada que contemple não apenas aspectos legais, mas também os direitos e deveres dos envolvidos nesse tipo de arranjo laboral.

A justificativa para esta pesquisa reside na necessidade premente de compreender e analisar os mecanismos jurídicos e científicos que regem o teletrabalho no Brasil. Tal empreendimento se mostra crucial para assegurar relações laborais equitativas, protegendo os direitos dos trabalhadores e fornecendo diretrizes claras para os empregadores. Ademais, considerando a ausência de uma legislação específica sobre o tema, a pesquisa pretende preencher uma lacuna no conhecimento jurídico ao oferecer uma análise abrangente da regulamentação existente, bem como propor possíveis aprimoramentos e soluções para os desafios enfrentados na implementação do teletrabalho.

Dessa forma, ao lançar luz sobre os aspectos jurídicos e científicos do teletrabalho, esta pesquisa visa contribuir significativamente para o avanço do conhecimento na área do Direito do Trabalho e para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas organizacionais mais eficazes e justas no contexto do trabalho remoto no Brasil.

1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PERTINENTE AO TELETRABALHO

O teletrabalho, uma prática laboral realizada fora das dependências físicas da empresa, tem raízes etimológicas que combinam "tele", do grego para "longe", e "trabalho", do latim "tripalium", que remete a um instrumento agrícola antigo. No contexto brasileiro, é definido como o exercício de atividades remotas, auxiliado por tecnologias da informação e comunicação. No contexto jurídico brasileiro, o teletrabalho,

popularmente denominado *home office*, encontra sua regulamentação primordial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conjuntamente com outras disposições normativas específicas (Miziara, 2018).

O teletrabalho é uma prática cada vez mais comum em ambientes laborais, especialmente em setores de serviços e informação, é reconhecido como uma modalidade significativa de prestação de serviços, podendo ser exercido de forma subordinada ou não. Em muitos países, incluindo o Brasil, essa modalidade de trabalho foi regulamentada, tanto por meio de legislação quanto por acordos convencionais. No Brasil, a regulação do teletrabalho é estabelecida pelo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi alterado em 2011 para reconhecer a supervisão e o controle remoto do trabalho como formas de subordinação, essenciais para caracterizar o vínculo empregatício. Essa legislação equipara o tratamento legal entre o trabalho presencial e o teletrabalho, considerando este último como uma espécie do gênero trabalho remoto (Fincato, 2016).

No Brasil, a atual situação do teletrabalho carece de ampla compreensão, com estimativas sobre o contingente de teletrabalhadores apresentando imprecisões. Antes mesmo da existência de legislação específica sobre o teletrabalho no território nacional, empresas privadas e entidades públicas, como o Tribunal de Contas da União (TCU), já adotavam essa modalidade laborativa, suprimindo eventuais lacunas normativas por meio de portarias, regulamentos próprios e acordos coletivos. Em 2005, o Serpro pioneiramente introduziu o teletrabalho no serviço público brasileiro, seguido pelo TCU em 2009 (Bulcão, 2021).

A primeira normatização sobre o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil ocorreu por meio da Lei 12.551/2011. Essa lei modificou o artigo 6º da CLT para considerar igualmente o trabalho realizado no local do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, contanto que os elementos que caracterizam a relação de emprego estejam evidentes. Além disso, equiparou os meios eletrônicos e informatizados de controle e supervisão aos métodos de supervisão pessoal e direta, no que diz respeito à subordinação jurídica (Villanova, 2020).

A despeito dessa alteração legislativa, há debate sobre a sua amplitude interpretativa. Alguns entendem que a nova redação do artigo 6º da CLT apenas reafirmou o entendimento jurisprudencial pré-existente, enquanto outros sustentam que a mesma ampliou o escopo de reconhecimento da subordinação no teletrabalho. Ademais, há divergências quanto à necessidade de controle direto e presencial do empregador para caracterização do vínculo empregatício no teletrabalho, com correntes restritivas e ampliativas (Silva, 2016).

No que tange aos direitos do teletrabalhador, a Lei 12.551/2011 garantiu-lhes todos os direitos concernentes ao controle da jornada de trabalho e demais prerrogativas inerentes à condição de empregado. Todavia, persistem lacunas normativas relevantes, como o controle da jornada, responsabilidade sobre as ferramentas de trabalho, proteção da intimidade e da vida privada do trabalhador, e prevenção de acidentes laborais. Essas questões demandam uma regulamentação mais abrangente, considerando as particularidades do teletrabalho (Villanova, 2020).

Juridicamente, o teletrabalho é regulamentado pelo artigo 75-B da CLT, que o define como uma modalidade na qual a maior parte das atividades é realizada fora do local da empresa, utilizando tecnologias que não caracterizem trabalho externo. É imprescindível que essa condição esteja explícita no contrato individual de trabalho. O acordo entre empregado e empregador deve abordar aspectos como jornada, remuneração e atividades de trabalho. Há a possibilidade de transição entre o regime presencial e o teletrabalho, mediante acordo mútuo registrado em aditivo contratual (Fernandes, 2022).

As responsabilidades quanto à aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos necessários para o teletrabalho podem ser estabelecidas contratualmente entre as partes. O empregador deve fornecer orientações sobre ergonomia e prevenção de doenças ocupacionais, sendo que o empregado deve firmar um termo de responsabilidade para seguir essas instruções. Em síntese, o teletrabalho demanda responsabilidades para o empregado e o empregador. O estabelecimento de direitos e deveres claros visa garantir a segurança e o bem-estar de ambas as partes nessa modalidade de trabalho remoto (Fincato, 2020).

Em 13 de julho de 2017, foi promulgada a Lei 13.467/2017. A referida lei incluiu um capítulo específico sobre o tema no Título II da CLT, intitulado "Do Teletrabalho". De acordo com o Artigo 75-A da CLT, as regras para o teletrabalho devem obedecer ao Capítulo II-A, que foi acrescentado pela Lei 13.467/2017. Já o Artigo 75-B define o teletrabalho como a realização predominante das atividades fora do local físico do empregador, fazendo uso de tecnologias de informação e comunicação. No que se refere às formalidades contratuais, o Artigo 75-C estabelece que o contrato individual de trabalho deve expressamente mencionar a modalidade de teletrabalho e especificar as atividades a serem realizadas pelo empregado (Sampaio, 2018).

As alterações entre o regime presencial e o teletrabalho devem ser registradas em aditivo contratual, mediante mútuo acordo entre as partes. Quanto às responsabilidades relacionadas aos equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho, o Artigo 75-D estipula que tais disposições devem ser previstas em contrato

escrito, sendo o reembolso de despesas arcadas pelo empregado obrigatório, se assim acordado (Hazan; Morato, 2018).

É dever do empregador instruir os empregados sobre precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme o Artigo 75-E, sendo necessário que o empregado assine um documento de compromisso assumindo o compromisso de obedecer às orientações fornecidas. A Reforma Trabalhista possibilitou a flexibilização das normas trabalhistas por meio de acordos coletivos, incluindo o trabalho remoto como uma das questões que podem ser discutidas em acordos coletivos, conforme o Artigo 611-A da CLT. No entanto, essa flexibilização não deve resultar na precarização do trabalho, devendo o Judiciário analisar eventuais abusos (Hazan; Morato, 2018).

No que diz respeito à duração do trabalho, a Lei 13.467/2017 excluiu os teletrabalhadores do regime geral de jornada, retirando direitos como horas extras e adicional noturno, mas preservando o direito ao descanso semanal remunerado e em feriados. Contudo, essa exclusão não é absoluta e pode ser afastada por prova em contrário, conforme o Princípio da Primazia da Realidade. Diante disso, é essencial interpretar a legislação relacionada ao teletrabalho à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitando abusos por parte dos empregadores (Sampaio, 2018).

Destarte, é relevante destacar algumas das principais legislações pertinentes: A Reforma Trabalhista de 2017, promulgada mediante a Lei nº 13.467/2017, promoveu modificações substanciais no arcabouço jurídico laboral nacional, incluindo dispositivos referentes ao teletrabalho. Notadamente, definiu-se o trabalho remoto como aquele executado fora do local físico do empregador, por intermédio de tecnologias da informação e comunicação, sem configurar subordinação direta. Ademais, estipulou-se que essa modalidade de trabalho deveria ser expressamente prevista no contrato individual de trabalho (Kohler; Gehelen, 2023).

A Medida Provisória nº 927/2020, em consonância com as necessidades emergenciais decorrentes da pandemia de COVID-19, flexibilizou determinadas normas trabalhistas, incluindo aquelas relativas ao teletrabalho. Nesse sentido, possibilitou-se que as empresas adotassem tal modalidade de forma ágil, sem a necessidade de alterações contratuais, desde que houvesse notificação prévia ao empregado, com antecedência mínima de 48 horas. No âmbito do controle da jornada laboral, mesmo no contexto do teletrabalho, impõe-se ao empregador a incumbência de registrar o tempo efetivamente laborado pelo empregado, mediante instrumentos idôneos como sistemas eletrônicos ou aplicativos especializados. No que tange às responsabilidades do empregador, este é obrigado a prover os equipamentos necessários para a consecução

do trabalho remoto, tais como computadores e acesso à internet, bem como zelar pela segurança e saúde do trabalhador, conforme as disposições legais e regulamentares pertinentes (Miziara, 2018).

Por fim, Bulcão (2021) afirma que os direitos trabalhistas do empregado no contexto do teletrabalho são equiparados àqueles do trabalho presencial, englobando remuneração, férias, décimo terceiro salário, entre outros. Ademais, é assegurado o direito à percepção de horas extras, caso o labor extrapole a jornada estabelecida. Em síntese, o teletrabalho, embora caracterizado por sua flexibilidade e distanciamento físico entre empregador e empregado, é regulado por um conjunto normativo que objetiva assegurar a observância dos direitos fundamentais do trabalhador e a manutenção de condições laborais dignas e seguras.

2 OS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR RELACIONADOS AO TELETRABALHO

No âmbito do teletrabalho, é imprescindível que os empregadores assegurem condições adequadas para os colaboradores que exercem suas atividades remotamente. Isso implica o fornecimento dos recursos indispensáveis e a garantia da segurança da informação. Inicialmente, cabe ao empregador o dever de prover os equipamentos e instrumentos essenciais para que o teletrabalhador execute suas atribuições de maneira eficaz, tais como computadores, telefones, acesso à *internet* e outros dispositivos indispensáveis para o desempenho das tarefas. Ademais, poderá ser incumbido de arcar com os ônus relacionados ao teletrabalho, a exemplo das despesas com energia elétrica, internet e telefone (Hazan; Morato, 2018).

Por outro lado, a segurança da informação adquire relevância preponderante no contexto do teletrabalho. Nessa esteira, compete ao empregador adotar medidas visando proteger os dados confidenciais da empresa e salvaguardar a integridade das informações. Tal empreendimento pode compreender a disponibilização de softwares de segurança, a utilização de VPNs para o acesso seguro aos sistemas corporativos, a implementação de políticas de senha robustas e a realização de capacitações sobre segurança da informação (Bulcão, 2021).

Outrossim, Sampaio (2018) indica que torna-se indispensável estabelecer diretrizes claras acerca do armazenamento e compartilhamento de dados sensíveis. Adicionalmente, o empregador pode impor ao teletrabalhador a adoção de medidas de segurança em seu domicílio, como a instalação de firewalls e antivírus atualizados. Em síntese, os direitos do empregador no teletrabalho abarcam o provimento dos recursos imprescindíveis e a garantia da segurança da informação. Tais medidas objetivam

resguardar não apenas os interesses da empresa, mas também assegurar o bem-estar e a produtividade dos teletrabalhadores em um ambiente remoto.

No âmbito do teletrabalho, é necessário atentar para as particularidades que envolvem tanto empregadores quanto empregados. Em relação à jornada laboral, cumpre observar que o teletrabalho está fora da abrangência das disposições normativas referentes a horas extras, intervalos intrajornada e adicional noturno, conforme preceitua o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, é admissível o controle da jornada por meios tecnológicos, o que possibilita a inclusão dessas verbas remuneratórias adicionais (Fincato, 2020).

No que tange à contratação, Fincato (2020) afirma que o contrato individual de trabalho seja expresso quanto à modalidade teletrabalho e às atividades a serem exercidas pelo empregado, em consonância com o disposto no artigo 75-C da CLT. Nesse contexto, o contrato deve igualmente disciplinar a responsabilidade pelos custos dos equipamentos, infraestrutura de trabalho e eventuais despesas do empregado, conforme estipulado pelo artigo 75-D. Ademais, a reforma trabalhista viabilizou a transição entre o trabalho presencial e o teletrabalho mediante consenso entre as partes, com o devido registro das alterações por meio de aditivo contratual, conforme os parágrafos 1º e 2º do artigo 75-C.

Conforme Silva (2016) os operadores do Direito estejam atentos a tais aspectos, tendo em vista que a inserção do teletrabalho na legislação trabalhista representa uma adequação necessária às dinâmicas econômicas contemporâneas. Pontos de destaque incluem a definição clara do local de trabalho, orientações sobre saúde e segurança no ambiente laboral, conforme preconizado pelo artigo 75-E, bem como o acompanhamento das mudanças legislativas pertinentes, como a Medida Provisória 927/2020, que tratava do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, mas que teve sua vigência encerrada em julho de 2020.

3 OS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO CORPORATIVOS

No contexto laboral, os direitos do trabalhador, especialmente em relação à proteção, têm sido historicamente reconhecidos e evoluídos para garantir sua integridade física e mental. Na Constituição Federal brasileira, esses direitos estão estabelecidos no artigo 7º, visando proteger a condição social dos trabalhadores dentro e fora do ambiente de trabalho. O inciso XXII deste artigo aborda diminuir os perigos associados às atividades laborais, promovendo a saúde, higiene e segurança dos

trabalhadores (Hazan; Morato, 2018).

Além disso, Fincato (2016) afirma que há uma atenção aos direitos individuais do trabalhador, que são valorizados durante o desempenho de suas funções, incluindo aqueles que trabalham remotamente, como os teletrabalhadores. Esses direitos garantem aspectos como privacidade, intimidade e sociabilidade, essenciais para preservar o bem-estar moral dos trabalhadores, especialmente diante da possibilidade de violação desses direitos no cenário do teletrabalho.

Conforme Silva (2016), a legislação trabalhista brasileira estabelece direitos fundamentais irrenunciáveis para os empregados, estendidos também aos teletrabalhadores, conforme previsto na Constituição Federal. Tais direitos incluem proteção contra demissão sem justa causa, seguro-desemprego, salário-mínimo, repouso semanal remunerado e férias remuneradas. A CLT proíbe a diferenciação entre trabalhadores presenciais e remotos, estabelece a duração da jornada de trabalho e regula a transição entre regimes de trabalho, como o teletrabalho.

No contexto do teletrabalho, os empregados têm deveres específicos que devem ser observados para garantir a eficiência e a segurança das atividades laborais. Estes deveres compreendem, primordialmente, o estrito cumprimento da jornada de trabalho estabelecida e a preservação dos dados corporativos. Inicialmente, o empregado tem o dever de observar integralmente a jornada laboral determinada conforme as normas e regulamentos internos da empresa. Tal obrigação implica aderir aos horários estipulados para início, término e intervalos durante o expediente. É imperativo que o empregado seja pontual e permaneça acessível durante o período estipulado, mantendo assim a produtividade e a efetividade em suas atribuições (Fernandes, 2022).

Adicionalmente, Miziara (2018) afirma que cabe ao empregado resguardar a integridade dos dados corporativos durante o desempenho de suas atividades remotas. Isso inclui o acatamento das políticas e diretrizes empresariais relativas ao armazenamento, acesso e compartilhamento de informações sigilosas. O empregado deve adotar práticas seguras no manuseio dos dados, evitando o acesso não autorizado e resguardando as informações corporativas contra prejuízos, danos ou divulgações indevidas. É de suma importância que o empregado esteja inteirado das medidas de segurança da informação implementadas pela empresa e siga estritamente as instruções fornecidas para preservar a integridade e a confidencialidade dos dados corporativos. Ao atender aos seus deveres no contexto do teletrabalho, o empregado contribui para a eficaz execução das operações empresariais e para a salvaguarda dos interesses organizacionais.

Com a expansão do teletrabalho no contexto brasileiro, sua conseqüente formalização

após a Reforma Trabalhista de 2017, observa-se uma padronização dessa modalidade de trabalho, considerando-a como um negócio jurídico bilateral. Para assegurar sua eficácia, a legislação estabelece a obrigatoriedade da utilização de contratos como instrumento normativo, abordando todos os elementos essenciais relacionados à prestação laboral. A formalização do contrato de teletrabalho requer a celebração de um acordo entre empregador e empregado, devendo ser documentado por escrito, conforme preceituado pela norma legal. Esse instrumento contratual deve delinear de maneira clara e precisa as condições laborais, incluindo as atividades a serem desempenhadas, a forma de realização das mesmas e a especificação das tarefas a serem executadas (Kohler; Gehelen, 2023).

É imperativo que o contrato seja redigido de maneira objetiva e transparente, de modo a evitar a descaracterização do regime de teletrabalho. Embora os teletrabalhadores usufruam de uma jornada flexível, o contrato deve explicitar que não há previsão para horas extras, conforme preconizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ademais, cabe ao empregador estabelecer as responsabilidades concernentes à manutenção e disponibilização dos equipamentos tecnológicos indispensáveis para a realização do teletrabalho. Entretanto, a CLT deixa em aberto a questão das atribuições, o que pode ensejar incertezas para o empregado (Kohler; Gehelen, 2023).

Outrossim, Fernandes (2018) afirma que é incumbência do empregador instruir o empregado acerca das medidas de prevenção de acidentes de trabalho e compelir a assinatura de um termo de responsabilidade, conforme estipulado pela legislação trabalhista. No que tange às vantagens para o empregador, o teletrabalho propicia maior flexibilidade de horário e redução de despesas relacionadas aos espaços físicos, o que pode redundar em incremento de eficiência e produtividade empresarial. Todavia, também se avizinham desafios, tais como a ausência de supervisão direta, dificuldades na seleção de pessoal e preocupações acerca da segurança da informação. Em síntese, os direitos do empregador relativos ao teletrabalho englobam a formalização do contrato, a determinação de responsabilidades e a instrução do empregado, com o fito de garantir a efetividade e a segurança dessa modalidade de labor.

Silva (2016) afirma que a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe importantes disposições sobre o teletrabalho, uma modalidade laboral que vem ganhando destaque. Embora a Lei 12.551/2011 já tenha tratado do assunto, a nova legislação foi mais abrangente. Enquanto a Lei 12.551/2011 apenas alterou o artigo 6º da CLT para incluir o teletrabalho, a Lei 13.467/2017 promoveu mudanças mais profundas, especialmente no artigo 75-B da CLT.

O teletrabalho, conforme definido pelo artigo 75-B da CLT, refere-se à execução de tarefas fora do local de trabalho do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Esta definição estabelece o teletrabalho como uma relação de emprego, garantindo assim ao trabalhador a proteção das normas da CLT. No entanto, surgem críticas de que a distinção feita pelo legislador pode eximir o empregador da obrigação de registrar o trabalhador como teletrabalhador, o que poderia afetar os direitos trabalhistas (Sampaio, 2018).

Além disso, o artigo 62 da CLT foi alterado para incluir o teletrabalho como uma atividade não sujeita ao controle de jornada considerando que o período disponível para o empregador não pode ser controlado. Contudo, essa presunção pode não refletir a realidade atual, onde os teletrabalhadores podem ser facilmente monitorados por diversas tecnologias. O artigo 75-C da CLT estabelece a necessidade de inclusão do teletrabalho no contrato individual de trabalho, além de permitir a migração entre regimes de trabalho mediante acordo entre as partes. No entanto, a disposição sobre a migração para o regime presencial por determinação do empregador levanta questões quanto à aceitação do empregado e à possibilidade de alteração contratual lesiva (Sampaio, 2018).

O artigo 75-D da CLT aborda a responsabilidade pelas despesas relacionadas ao teletrabalho, exigindo que o contrato estipule quem arcará com os custos dos equipamentos e infraestrutura necessários. No entanto, a falta de clareza quanto a essa responsabilidade pode violar o princípio da alteridade, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica. Por fim, o artigo 75-E da CLT trata da instrução dos empregados sobre precauções para evitar acidentes de trabalho, exigindo que o empregado assine um termo de responsabilidade (Hazan; Morato, 2018).

No entanto, Villanova (2020) afirma que essa disposição pode entrar em conflito com o direito do trabalhador à consideração pelos direitos individuais do trabalhador, garantido pela Constituição Federal. Portanto, a Reforma Trabalhista não apenas regulamentou o teletrabalho, mas também apresentou medidas flexíveis que requerem uma análise mais aprofundada sobre seu impacto nas relações laborais contemporâneas.

4 OS DESAFIOS ENFRENTADOS NA APLICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS PARA MITIGÁ-LOS

O teletrabalho, definido pelo artigo 75-B da CLT, é definido pela execução de atividades em locais externos às instalações físicas da empresa, utilizando tecnologia de comunicação. Já o *home office*, embora não tenha uma definição legal específica, refere-se ao trabalho feito na residência do empregado para a empregadora. O teletrabalho é o gênero, enquanto o *home office* é uma espécie. Durante a pandemia, o *home office* se mostrou uma solução eficaz para reduzir o risco de contágio. Ele proporciona liberdade e economia para ambas as partes, mas exige que a empresa zele pela saúde do trabalhador (Hazan; Morato, 2018).

Os benefícios do *home office* incluem menor custo operacional para a empresa e maior liberdade e produtividade para o funcionário. Os direitos dos trabalhadores remotos são equiparados aos dos trabalhadores presenciais, conforme a Lei 12.551/2011, garantindo férias, FGTS, 13º salário, entre outros benefícios. A responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e infraestrutura para o trabalho remoto é objeto de negociação entre empregador e empregado, mas a lei tende a favorecer o empregado nesse aspecto. O trabalho em *home office* geralmente não é fiscalizado, mas as normas coletivas podem estabelecer exceções (Bello, 2018).

A empresa deve fornecer medidas de proteção e higiene para os empregados em *home office*, garantindo um ambiente seguro e saudável. A responsabilidade pela fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é da empregadora. Para evitar riscos jurídicos, é importante que o contrato de trabalho ou termo aditivo especifique claramente as condições de trabalho remoto. O suporte jurídico e o compliance interno ajudam a garantir que todas as medidas legais sejam cumpridas, protegendo tanto a empresa quanto os trabalhadores (Silva, 2016).

Os desafios encontrados na implementação da regulamentação do teletrabalho implicam questões jurídicas sensíveis que demandam cuidados específicos para assegurar a conformidade com a legislação trabalhista. Um exemplo disso é a incerteza jurídica decorrente do artigo 75-D da CLT, o qual não clarifica de forma inequívoca a atribuição de responsabilidade pelos custos da infraestrutura essencial ao trabalho remoto. Há, portanto, a necessidade premente de distinguir com precisão entre as despesas ordinárias e extraordinárias suportadas pelo empregado em virtude do teletrabalho (Hazan; Morato, 2018).

Ademais, surge a preocupação acerca da exigência de utilização exclusiva de uma parte da residência para o *home office*, prática que pode ser interpretada como abusiva

e ensejar reclamações por reparação de danos morais e materiais decorrentes da restrição do uso da propriedade do empregado. Em relação à jornada de trabalho, o controle efetuado pelo empregador pode implicar no direito ao recebimento de horas extras. Contudo, tal direito pode não surgir quando o empregador estabelece uma duração máxima de trabalho, visando à preservação do ambiente laboral e à prevenção de doenças ocupacionais (Fincato, 2020).

Silva (2016) afirma que o empregador deve atender aos requisitos específicos ao realizar a vigilância e controle do teletrabalho, incluindo a prévia ciência do empregado acerca dos métodos de controle, o seguimento aos direitos fundamentais dos trabalhadores e a observância do princípio da proporcionalidade na escolha dos meios de controle. No que se refere à fiscalização do ambiente de trabalho remoto, o empregador deve seguir diretrizes rigorosas, tais como a obtenção do consentimento do empregado ou de um representante para a inspeção do local de trabalho, a realização da inspeção durante o horário comercial e o seguimento aos direitos fundamentais do empregado, como a intimidade e a privacidade. Por fim, a fiscalização do teletrabalho é feita pelos Auditores Fiscais do Trabalho de forma indireta, sendo que o empregado detém o direito de consentir com a presença do auditor em seu domicílio.

A aplicação da regulamentação do teletrabalho enfrenta uma série de desafios que precisam ser abordados com estratégias eficazes. Um desses desafios é garantir uma interpretação e aplicação consistentes das disposições legais, já que diferentes interpretações podem levar a inconsistências na aplicação da regulamentação. Para lidar com isso, é essencial estabelecer diretrizes claras e oferecer treinamento adequado aos profissionais responsáveis pela aplicação da legislação. Outro ponto importante é proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à saúde, segurança e condições de trabalho. Isso requer a implementação de políticas e procedimentos que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo o monitoramento das condições de trabalho remoto e a criação de canais de comunicação abertos para relatar preocupações (Fincato, 2016).

Além disso, é fundamental encontrar um equilíbrio entre oferecer flexibilidade aos trabalhadores e garantir que haja supervisão e controle adequados sobre suas atividades. Isso pode ser alcançado estabelecendo políticas claras sobre horários de trabalho, comunicação e entregas de tarefas, ao mesmo tempo em que se oferece autonomia e flexibilidade dentro desses limites. A definição clara das responsabilidades pelos custos relacionados ao trabalho remoto também é essencial. Isso pode ser feito por meio de acordos contratuais claros que especifiquem as responsabilidades financeiras de ambas as partes e oferecendo suporte financeiro quando necessário.

Por fim, é importante garantir que a legislação trabalhista esteja atualizada e seja adequada para lidar com os desafios emergentes do teletrabalho. Isso requer revisões periódicas da legislação para incorporar novas práticas e tecnologias de trabalho remoto, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos de maneira eficaz (Silva,2016).

Para mitigar esse desafio, é essencial desenvolver contratos de trabalho detalhados que estabeleçam claramente as expectativas, responsabilidades e direitos de ambas as partes. Isso pode incluir disposições sobre horários de trabalho, comunicação, segurança no trabalho, custos relacionados ao trabalho remoto e mecanismos de resolução de disputas. Outro desafio significativo é garantir a proteção dos dados e da privacidade dos trabalhadores. Com o aumento do trabalho remoto, há uma maior exposição a riscos de segurança cibernética e violações de privacidade. Estratégias para mitigar esse desafio incluem a implementação de medidas de segurança cibernética robustas, como o uso de redes privadas virtuais (VPNs), criptografia de dados e autenticação de dois fatores. Além disso, é importante educar os trabalhadores sobre práticas seguras de computação e fornecer orientações claras sobre o uso adequado de dispositivos e redes corporativas (Bulcão, 2021).

Fernandes (2022) afirma que a manutenção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores também é um desafio importante. O trabalho remoto pode aumentar o isolamento social, o estresse e os problemas de saúde mental para alguns trabalhadores. Estratégias para mitigar esse desafio incluem o estabelecimento de programas de apoio e recursos de saúde mental, a promoção de uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a implementação de práticas de gestão de desempenho que reconheçam e recompensem o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a garantia da conformidade com as leis trabalhistas e regulamentações pertinentes é fundamental. Isso requer a implementação de políticas e procedimentos claros de conformidade, a realização de treinamentos regulares sobre questões trabalhistas e a consulta regular a profissionais jurídicos especializados em direito do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises realizadas sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil, é possível concluir que esta modalidade laboral exige uma abordagem equilibrada que considere os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado. A legislação brasileira tem avançado para abordar questões relacionadas ao teletrabalho, desde a Lei 12.551/2011 até a Reforma Trabalhista de 2017 e medidas emergenciais como a Medida Provisória nº 927/2020 durante a pandemia de COVID-19.

No entanto, alguns desafios persistem na implementação dessa regulamentação, como a definição clara das responsabilidades quanto aos custos da infraestrutura necessária para o teletrabalho e a garantia da privacidade e segurança das informações corporativas. Além disso, questões como controle da jornada de trabalho, preservação da saúde e segurança do trabalhador, e fiscalização do ambiente de trabalho remoto exigem uma abordagem cuidadosa para evitar abusos e garantir a conformidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Diante desses desafios, é fundamental que empregadores e empregados estejam cientes de seus direitos e deveres, buscando estabelecer acordos claros e transparentes que promovam um ambiente de trabalho remoto funcional, equitativo e seguro. A adoção de medidas de segurança da informação, programas de capacitação em cibernética e a manutenção de canais eficientes de comunicação são essenciais para promover um diálogo colaborativo e transparente no ambiente laboral virtual.

Em suma, a regulamentação do teletrabalho no Brasil deve continuar evoluindo para acompanhar as transformações no mercado de trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e fornecendo diretrizes claras para os empregadores. A pesquisa e o debate contínuo sobre esse tema são fundamentais para o avanço do conhecimento na área do Direito do Trabalho e para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas organizacionais mais eficazes e justas no contexto do trabalho remoto no Brasil.

REGULATION OF TELECOMMUTING IN BRAZIL: RIGHTS AND DUTIES OF EMPLOYER AND EMPLOYEE IN A REMOTE ENVIRONMENT

ABSTRACT

The regulation of telecommuting in Brazil requires a balanced approach that considers the rights and duties of both employers and employees. Brazilian legislation has advanced to address telecommuting issues, from Law 12,551/2011 to the Labor Reform of 2017 and emergency measures such as Provisional Measure No. 927/2020 during the COVID-19 pandemic. However, some challenges persist in implementing this regulation, such as clearly defining responsibilities regarding the costs of the necessary telecommuting infrastructure and ensuring the privacy and security of corporate information. Additionally, issues such as control of working hours, preservation of worker health and safety, and monitoring of the remote work environment require careful consideration to avoid abuses and ensure compliance with fundamental principles of Labor Law. Faced with these challenges, it is essential for employers and employees to be aware of their rights and duties, seeking to establish clear and transparent agreements that promote a functional, equitable, and safe remote work environment. The adoption of information security measures, cybersecurity training programs, and the maintenance of efficient communication channels are essential to promote collaborative and transparent dialogue in the virtual workplace. In summary, the regulation of telecommuting in Brazil must continue to evolve to keep pace with changes in the labor market, ensuring the protection of workers' rights and providing clear guidelines for employers. Research and ongoing debate on this topic are crucial for advancing knowledge in the field of Labor Law and for developing more effective and fair public policies and organizational practices in the context of telecommuting in Brazil.

Keywords: Regulation. Telecommuting. Rights and Duties.

REFERÊNCIAS

BELLO, Drielly Guimarães Baptista. **Teletrabalho e as perspectivas dentro do ordenamento jurídico brasileiro**. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2018.

BULCÃO, Telma Soares. **Teletrabalho: desafios a partir da pandemia da Covid-19 em uma análise normativa em face da lei 13.467/2017 e as implicações nos direitos trabalhistas**. 2021. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. **Teletrabalho**. *Virtuajus*, v. 7, n. 12, p. 212-226, 2022.

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

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda. **Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista**. *Lex Humana* (ISSN 2175-0947), v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018.

KOHLER, Vinicius William; GEHELEN, Maristela Heinen. **Teletrabalho e os direitos do trabalhador**. *Academia de Direito*, v. 5, p. 669-689, 2023.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **Teletrabalho e a lei 13.467: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador**. 2018.

SILVA, Evelin Santos Próspero. **O teletrabalho no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito**. 2016. 83 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

VILLANOVA, Ana Carolina Perdigão. **Teletrabalho no Brasil: análise sobre a proteção dos direitos da personalidade do teleempregado em face do poder empregatício**. 2020. 99 f. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2020.