

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

TELETRABALHO: VANTAGENS, DESVANTAGENS E A PANDEMIA DA COVID-19.

CAHUÊ ALONSO TALARICO¹

FRANCISCO SIMÕES PACHECO SAVÓIA²

NATHALIA CAROLINI MENDES DOS SANTOS³

RODRIGO SANTANA DO NASCIMENTO⁴

WANDERSON LUIZ BATISTA DE SOUZA⁵

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo apresentar uma análise sobre tema de suma importância, o teletrabalho, analisando seus benefícios, malefícios, novidades legais inseridas com a Reforma Trabalhista e o desdobramento face a pandemia de Covid-19. O intuito da análise não é esgotar a temática, mas, trazer à baila a necessidade de revisão da legislação, que, mesmo diante de novos dispositivos legais, apresenta conflitos nas relações trabalhistas, lacunas e contradições acerca do tema. Dessa forma, será abordado o conceito do teletrabalho elencando as diferenças com o home-office e após essa abordagem inicial, análise da Reforma Trabalhista, proveniente da Lei 13.467/2017, que veio regulamentar o teletrabalho em cinco dispositivos e o desdobramento do período de saúde pública vivenciado ao redor do mundo.

¹ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

² Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

³ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

⁴ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

⁵ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Palavras-chave: Teletrabalho. Benefícios. Malefícios. Reforma trabalhista. Pandemia de covid-19.

Abstract: The present work aims to present an analysis on a very important topic, teleworking, analyzing its benefits, harm, legal news inserted with the Labor Reform and the unfolding in the face of the Covid-19 pandemic. The purpose of the analysis is not to exhaust the theme, but to bring up the need to review the legislation, which, even in the face of new legal provisions, presents conflicts in labor relations, gaps and contradictions on the subject. In this way, the concept of telework will be addressed, listing the differences with the home office and after this initial approach, analysis of the Labor Reform, arising from Law 13.467/2017, which regulates telework in five devices and the unfolding of the health period. public experience around the world.

Keywords: Telework. Benefits. Harmful. Labor reform. Covid-19 pandemic.

1. Notas Introdutórias

O teletrabalho já existia no ordenamento jurídico pátrio, mas não havia artigos específicos trazendo direitos e deveres sobre a temática na Consolidação das Leis do Trabalho, em 2017, com o advento da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, o tema passou a ser inserido em capítulo próprio, através de 5 (cinco) dispositivos regulamentando a modalidade de trabalho à distância.

Mas, apesar da alteração legislativa e a inclusão de novos dispositivos legais, os conflitos continuaram existindo nas relações trabalhistas, isso, em razão de diversas lacunas e contradições sobre o assunto.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Com a decretação da pandemia de Covid-19, fez necessária a adoção de medidas de distanciamento social para o combate a proliferação do novo vírus e com o intuito de diminuir os impactos causados no mercado de trabalho, foi instaurado estado de calamidade pública; para driblar a situação e preservar empregos e renda, os empregadores passaram a adotar a modalidade de teletrabalho, o trabalho exercido à distância, através de meios telemáticos e isso evidenciou as falhas na legislação. A prestação de serviços que se tornou cada vez mais presente no dia a dia da população brasileira trouxe dúvidas e inseguranças.

O presente estudo traz um panorama geral do teletrabalho, traçando sua natureza jurídica, aspectos relativos ao controle de jornada do teletrabalhador, a diferença com o home-office, finalizando com a abordagem das vantagens e desvantagens do regime de teletrabalho e a necessidade de alterações legislativas, mesmo.

Considerando a problematização e importância do tema em evidência, a pesquisa buscará elementos que solucionem o cenário atual pautado na Norma Consolidada seu sistema de direitos e garantias.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do presente artigo foi feita por meio da análise da Consolidação das Leis do Trabalho, Medidas Provisórias sobre a legislação trabalhista e da análise bibliográfica de doutrinas e de publicações científicas disponíveis na internet.

2. Teletrabalho

O teletrabalho tem sua origem derivada do grego, onde “tele”, significa “longe” ou “à distância”, assim, o “teletrabalho” pode ser definido como o trabalho exercido à distância.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

A disseminação do teletrabalho se deu pela possibilidade de o empregado trabalhar através da utilização de tecnologias, independente do porte e organização da empresa. Com certeza, essa forma de trabalho fará com que haja uma ruptura em regras e observação do trabalho por parte do empregador, sendo necessária a compreensão de que, diante da modernização, deverá ser promovida uma nova estrutura organizacional.⁶

A flexibilidade e competitividade do exercício do labor no domicílio do empregado acabou se propagando pela competitividade e flexibilidade, o que também oferece bons resultados às empresas no enfrentamento de crises, como aconteceu na Pandemia de Covid-19, além de e contribuir para o desenvolvimento e organização das finanças do empregador.

O teletrabalho já existia e foi regulamentado com a Reforma Trabalhista, no entanto, com a chegada da pandemia do Covid-19 a necessidade da utilização do teletrabalho aumentou e passou a ser urgente, no intuito de reduzir o contato social e conter a disseminação do vírus se tornou praticamente rotina na vida de empregado e empregador. Com esse fato, dificuldades e desafios passaram a ser enfrentados por empresas, desde o estabelecimento de regras e formas para garantir o teletrabalho, como recursos investidos em aprendizado, além da conciliação da rotina trabalho e família.

"a reforma trabalhista buscou formalizar uma prática que já vinha sendo adotada por várias empresas e profissionais que, diante do caos instalado no exercício prático de se deslocar da residência para o trabalho (e vice-versa), bem como nos custos de se manter toda uma estrutura para acolher o empregado no ambiente da empresa, optaram por se render à tecnologia e a

⁶ LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), 2018, p.12.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

possibilidade de reduzir os custos e manter o contrato de trabalho com seu empregado.”⁷

Importante evidenciar a dificuldade das empresas em relação ao controle de jornada dos empregados, já que o trabalho à distância dificulta, até obsta, ou torna questionável o controle do serviço realizado.

2.1 Natureza Jurídica do Teletrabalho

A natureza jurídica da relação entre empregado e empregador possui a vertente contratualista e a vertente anticontratual. A primeira demonstra que o vínculo entre o empregado e o empregador se dá, através do contrato de trabalho, prevalecendo a vontade das partes.

Em contrapartida, a segunda, tem natureza não contratual, em que o trabalho não é regulamentado e não há cláusulas debatidas ou firmadas.

A corrente anticontratualista nega a existência de vontade das partes, evidenciando a hipossuficiência do empregado em ceder aos desmandes do empregador.

Em se tratando do teletrabalho, a corrente doutrinária predominante compreende que sua natureza jurídica é contratual, estando ligada ao objeto do contrato, que poderá ser civil, comercial ou trabalhista.⁸

Vale observar que, o teletrabalho já existia e se encontrava no artigo 6º da CLT, apenas foi tratado de forma mais abrangente pela norma consolidada com a reforma trabalhista.

⁷ <https://www.migalhas.com.br/depeso/287172/reforma-trabalhista---do-teletrabalho>

⁸ BARBOSA, Robison Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2, p. 618.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Dessa forma, é possível concluir que mesmo com a liberdade na escolha do horário de trabalho e ausência de fiscalização patronal, há subordinação pois através dos meios telemáticos, poderá haver controle do empregado.

2.2 Jornada de Trabalho

A CLT prevê 8 (oito) horas diárias e 44 horas semanais como jornada regra, mas, o teletrabalho não possui tal controle, ou seja, empregados sujeitos ao regime de teletrabalho são excluídos do controle de jornada, não têm limitação constitucional e não recebem horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada.

Inclusive, os teletrabalhadores estão listados no art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, que traz as atividades incompatíveis com o controle de horários. O fato de o teletrabalho estar previsto na CLT como atividade incompatível com a jornada de trabalho se dá pela maneira com que a função é desempenhada, distante do empregador, havendo liberdade de tempo e horário na prestação dos serviços, sem necessidade de ir o estabelecimento comercial.

Os empregados nesse regime contratual têm contra si a presunção de que, laborando externamente, não se submetem ao controle de horários, não lhes aplicando as regras atinentes a jornada de trabalho. Mas, claro que, tal presunção é relativa, pois com o avanço da tecnologia existe a possibilidade de controle de ponto à distância, seja por câmera, sistema, mensagens ou qualquer meio hábil.

(...) cria aqui a CLT apenas uma presunção, a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. (...) Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho.⁹

Assim, desde que o empregado consiga comprovar sua jornada de trabalho, terá direito ao recebimento de horas extras.

2.3 Teletrabalho x Home-Office

Apesar de gerar confusão e as expressões serem utilizadas de forma sinônimas existe diferença entre o teletrabalho e o home-office. No home-office, também chamado de “trabalho feito em casa”, em tradução livre, a prestação de serviços se dá fora do estabelecimento comercial do empregador, que em geral é o domicílio do empregado, mas, se dá de forma eventual. Apesar de não haver previsão legal e o contrato de trabalho com o colaborador não ser, em regra, alterado, o empregado cumpre seu horário de trabalho normal, sendo mantido, inclusive, o controle.

O home-office é uma extensão da empresa, sem qualquer alteração das condições de trabalho, apenas, quando exercido, não existe o deslocamento.

“Home office significa que seu expediente é cumprido parcial ou inteiramente na sua residência. Você não tem o chefe ao lado, nem colegas de trabalho, na maioria das vezes. Está conectado por Internet à sua empresa ou ao seu órgão público, com ou sem

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1066.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

imagem, e, na mesma facilidade de comunicação presencial, fala com todos como se estivessem ali.”¹⁰

O teletrabalho, em contrapartida, possui previsão legal e recebeu dispositivos específicos com a Reforma Trabalhista, sendo o teletrabalhador o empregado que presta serviços em sua residência ou local diverso do estabelecimento comercial do empregador, utilizando tecnologias para o exercício do mister. Apesar da prestação de serviços ser realizada de forma preponderante fora da empresa não constitui como trabalho externo, assim traz o dispositivo da norma consolidada:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017).

O teletrabalho, é uma modalidade de realização de atividades laborais fora das dependências da empresa e fora das localidades que abrangem a empresa, como por exemplo; filiais, terrenos e demais locais que de algum modo

¹⁰ <https://revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/CelsoLaraJr.html> acesso março 2022.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

venham a fazer parte dela, é realizado por meio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação e por sua natureza não constitui trabalho externo.¹¹

Dessa forma, tanto o teletrabalho, como o home-office são modalidades flexíveis de trabalho realizados longe das dependências do empregador, cada um com as suas particularidades.

3. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Com o surto e posterior decretação de pandemia do Covid-19 em 2020, diversas foram as medidas tomadas para o enfrentamento da doença e, entre as formas de conter a propagação do vírus e continuar a produtividade, empresas passaram a adotar o trabalho a distância tentando driblar as dificuldades e buscando adaptação.

A pandemia evidenciou o exercício do trabalho remoto, mas, apesar da aparente comodidade para o empregado e redução de custos para o empregador, não existem apenas vantagens em tal modalidade de trabalho, necessário abordar os reflexos na vida do empregado, empregador e da sociedade.

Pensar em uma forma de trabalho diversa da habitualmente exercida mostra-se tarefa complicada, mas, é possível verificar para os teletrabalhadores vantagens em relação a planejamento do tempo, maior qualidade de vida, aumento da produtividade, contato direto com a família, concentração, redução de gastos, maior autonomia e flexibilidade, aumento da disciplina, autoestima, tranquilidade e bem-estar.

Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como consequência da redução da quantidade de interferências no

¹¹ ALVES, Amabily Aparecida; REZENDE, Camilia Aparecida. O trabalho home office e suas repercussões nas relações de emprego, p.05.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

trabalho, principalmente quando a sede tem escritórios convencionais movimentados.¹²

As vantagens para o empregador na adoção do teletrabalho também são muitas, como aumento da produtividade e trabalho motivado, redução de custos, redução absenteísmo.

Evidentes os benefícios e vantagens do teletrabalho, a produtividade do trabalhador aumenta, ausência na prestação de serviços diminuem, o empregador, reduz custos de locação ou aquisição de instalações físicas para a realização de serviços, entre diversos outros custos operacionais.

Apesar dos benefícios com trazidos com a alteração contratual, é necessário pesar o outro lado, pois, juntamente vêm as desvantagens dessa modalidade de prestação de serviços e dentre as principais estão os fatores de ordem emocional, visto que o empregado fica isolado, sofre forte alteração na rotina do trabalho com a organização da vida familiar, o que pode gerar conflitos, falta de espaço adequado na residência e isso gera esgotamento psicológico.

Além do fator emocional, é possível listar questões como despesas com equipamentos, face lacunas existentes na Consolidação das Leis do Trabalho obrigando o empregador a arcar com a demanda, falta de estrutura para prestação de serviços como computadores, mesas, cadeiras, impressora etc. A legislação vigente apenas compele a elaboração de contrato por escrito contendo os moldes da aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos para o exercício do teletrabalho, bem como do reembolso das despesas.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à

¹² BARBOSA, Robison Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2, p. 619.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Além do trabalho que pode ser excessivamente exaustivo e superior, comparado ao prestado no estabelecimento comercial do empregador, o teletrabalhador acaba trabalhando mais para o cumprimento das metas estabelecidas e não recebem horas extras, mesmo trabalhando em jornada superior a legal, não consegue se desconectar do trabalho, o que pode fazer o rendimento do trabalhador cair, levando até ao esgotamento físico e mental.

Para empregador, as desvantagens em relação ao teletrabalho estão dificuldades em treinar funcionários à distância, segurança da informação, falta de legislação trabalhista específica, ausência de boa infraestrutura de comunicação, pouco contato com os demais membros da equipe.

4. A Reforma Trabalhista e a necessidade de alterações legislativas

Com a Reforma Trabalhista a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alteração e um novo capítulo foi inserido, trazendo a regulamentação do teletrabalho, o Capítulo II possui 5 (cinco) dispositivos, do artigo 75-A ao artigo 75-E.

Os artigos referentes ao teletrabalho não devem ser analisados de forma isolada, pelo contrário, devem ser analisado conjuntamente com artigo 6º e o artigo 62, III, ambos da CLT, visto que se referem a realização do trabalho por parte do teletrabalhador:



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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.

*Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(...)*

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Para a prestação de serviços por meio da modalidade de teletrabalho, é necessário previsão expressa em aditivo contratual, onde estarão especificadas as atividades realizadas.

O que se observa em relação a regulamentação do teletrabalho é que esse preenche os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, inseridos no artigo 3º da CLT, mesmo estando os teletrabalhadores excluídos do controle da jornada de trabalho.

Quanto ao meio ambiente de trabalho, o empregador deverá informar seus empregados sobre os riscos de eventuais doenças ou acidentes de trabalho, com fito de evitar contratempos e o empregado deve assinar um termo de responsabilidade, se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A Pandemia de Covid-19 trouxe diversas medidas emergenciais e adaptações na esfera trabalhista, o que evidenciou falhas e insegurança jurídica



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

para ambas as partes, empregado e empregador, não podendo mais o teletrabalho ser tratado de maneira genérica em relação ao trabalho presencial.

Não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento comercial do empregador e o executado no domicílio do empregado, ou seja, a proteção e cuidado deve ser o mesmo.

Mas, não há proteção contra acidente de trabalho, a legislação simplesmente desobrigou o empregador de responder por eventuais situações que coloque o trabalhador em risco, seja com acidentes durante o trabalho ou doenças ocupacionais, diversas são as dúvidas sobre o fornecimento de materiais, a jornada de trabalho não possui controle, deixando o trabalhador exposto a inesgotáveis jornadas sem qualquer remuneração para tanto.

Perceptível que a Consolidação das Leis do Trabalho é falha e se mostra incompatível com a realidade dos teletrabalhadores. E, mesmo diante de tantas alterações, o trabalhador continua desprotegido.

5. Conclusão

É possível concluir que a pandemia da Covid-19 evidenciou as condições em que empregados e empregadores se encontram, a modalidade se tornou a única medida possível para possibilitar o distanciamento social, proliferação do vírus, mantendo o emprego e a renda, evidente a vulnerabilidade do teletrabalhador e frente ao empregador, e notória a necessidade de alterações dos dispositivos legais que versam sobre teletrabalho.

O teletrabalhador não tem sua jornada de trabalho levada em consideração, pois, o empregador não exerce meios de controle, mas, acaba sofrendo maior pressão por produtividade e trabalhando muito mais,



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

possibilitando o desenvolvimento de problemas psicológicos, sociais e familiares sofrendo com a dificuldade de separar o trabalho da vida privada, não consegue se desconectar do trabalho, que está sempre ao seu alcance, perdendo, assim, qualidade de vida.

Além de tudo isso, ainda há outro problema, o fornecimento de equipamentos tecnológicos para o exercício das funções do empregado, que não é clara na legislação e possibilita ao empregador deixar de fornecer equipamentos para realização do trabalho, deixando a cargo do empregado as despesas.

Outro ponto negativo é a proteção contra acidente do trabalho e doenças ocupacionais, que torna eventual situação de difícil comprovação.

Clara a necessidade de repensar a legislação e realizar as pertinentes alterações para dar suporte a essa modalidade de trabalho que vem sofrendo forte expansão, tanto empregado quanto empregador necessitam de suporte e proteção, o que não é possível é o descaso e insegurança jurídica vivida.

Necessário respeito a saúde e segurança do trabalhador para que haja um equilíbrio, respeitando os limites e a privacidade do empregado, bem-estar e minimização dos conflitos.

Referências Bibliográficas

ALVES, Amabily Aparecida; REZENDE, Camilia Aparecida. O trabalho home office e suas repercussões nas relações de emprego.

BARBOSA, Robison Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

https://revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/Celso_LaraJr.html consulta em 16 de março 2022

<https://www.migalhas.com.br/depeso/287172/reforma-trabalhista---do-teletrabalho> consulta em 03 de março de 2022

