**Teletrabalho no Brasil: vantagens, desvantagens e desafios futuros**

Ana Beatriz Cavalcante da Nóbrega - UFRN

[*ana.nobrega.095@ufrn.edu.br*](mailto:ana.nobrega.095@ufrn.edu.br)

Orientador: Prof. Dr. Carlos Francisco do Nascimento - UFRN

*carlos.nascimento@ufrn.br*

**INTRODUÇÃO**

Em 2020, com o advento da pandemia do Covid-19, as instituições de trabalho públicas e privadas enfrentaram um inesperado desafio que exigiu uma revolução nas formas tradicionais de trabalho. A necessidade da reclusão para evitar a transmissão do vírus trouxe ao mundo corporativo brasileiro o debate acerca de reavaliação das formas de trabalho. Foi nesse contexto que o teletrabalho desenvolveu-se nas grandes massas e perpetuou-se no contexto de pós-pandemia no Brasil, trazendo a necessidade de compreensão dos impactos dessa modalidade de trabalho remoto.

Nesse sentido, o teletrabalho surge como um reflexo dos avanços da tecnologia e da escassez de tempo da sociedade contemporânea. Durante o momento pandêmico, assumiu enorme relevância como um meio que evitasse a paralisação da prestação de serviços e a demissão em massa. No entanto, o “home office” tornou-se tão popular que vem cada vez mais assumindo um importante papel como um meio alternativo para aqueles que buscam encaixar o emprego em sua rotina, muitas vezes, incerta. Nesse sentido, o presente estudo busca a compreensão das vantagens e desvantagens do teletrabalho no Brasil, e dos desafios que ainda serão enfrentados.

A Lei n° 13.467 de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, regulou no Capítulo II-A, dos arts. 75-A a 15-E, o teletrabalho. Esses dispositivos, que alteraram a Consolidação das Leis do Trabalho, definem o teletrabalho como “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” (Brasil, 2017). Todavia, mesmo que o teletrabalho seja diferente do trabalho executado presencialmente no estabelecimento do empregador, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 6°, proíbe distinções.

Portanto, por ser uma modalidade de recente implementação no Brasil, inclusive em âmbito normativo, faz-se necessário que haja cautela ao tratar do tema, que carece de uma pesquisa mais aprofundada acerca de sua regulamentação, como uma maneira de evitar possíveis impactos negativos à longo prazo. Logo, esse estudo busca avaliar essas questões que permeiam sobre a aplicação dessa modalidade, seus prós e contras.

**MATERIAIS E MÉTODOS**

Com o objetivo de compreensão do instituto do teletrabalho, suas vantagens e desvantagens, utilizou-se metodologia com abordagem qualitativa, através de pesquisas realizadas por meio revisão bibliográfica, legislativa e jurisprudencial acerca do tema.

**RESULTADOS**

O teletrabalho traz algumas vantagens aos trabalhadores e empregadores. Primeiramente, otimiza o tempo do trabalhador, não necessitando de deslocamento até o local de trabalho. Também permite que o trabalhador exerça suas funções em meios alternativos à sua casa, como em uma viagem, por exemplo. Além disso, traz ao empregador uma economia na manutenção do local de trabalho, já que há menos pessoas e dispositivos ocupando o espaço, que pode até não existir fisicamente.

Todavia, também há desvantagens que foram observadas. Para Tânia Araújo e Iracema Lua, no artigo (2021) “O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19”, ressaltam que essa nova modalidade de trabalho pode agir como a possibilidade de aumento de exigências em condições não reguladas, que podem causar ao trabalhador transtornos mentais relacionados ao excesso de trabalho. Além disso, mostram a possível dificuldade de exercício do trabalho, quando esse está inserido no ambiente familiar, haja vista a presença de crianças, idosos ou pessoas com necessidades de maior atenção, cujo fatos dificultam a realização do trabalho com excelência.

Outro fator observado é o risco de a manutenção do espaço de trabalho sair da esfera de responsabilidade do empregador e ser transferida para o empregado. Segundo Tânia Araújo e Iracema Lua (2021), “Pode contribuir para a crescente precariedade do trabalho, deslocando o custo do espaço de trabalho de empregadores/as para empregados/as.” Sobre isso, tramita no legislativo o Projeto de Lei (PL) n° 3512 de 2020, que foi proposto pelo Senador Fabiano Contarato (Rede-ES), que busca alterar a CLT e definir detalhadamente as obrigações do empregador nos casos de teletrabalho. A PL visa obrigar o empregador a fornecer a estrutura e os equipamentos necessários para a realização do trabalho remoto, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como o reembolso por parte empregadores pelas despesas com energia elétrica, internet e telefonia, além de tornar os empregados de teletrabalho sujeitos às normas que regulam a jornada de trabalho dos empregados em geral, incluindo pagamento de horas extras trabalhadas.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O teletrabalho é uma forma de prestação de serviços que oferece vantagens aos empregadores e trabalhadores, como por exemplo: otimização do tempo, flexibilidade de horários e economia na manutenção do trabalho, para o empregador. Todavia, há desvantagens que dificultam a implementação dessa prática, como a possibilidade do trabalhador adoecer pelo excesso de trabalho e a dificuldade de conciliar o trabalho no ambiente familiar. Além disso, há a necessidade de serem superados algumas lacunas na regulamentação, que possa definir os moldes da execução dessa prestação de serviços.

Portanto, no Brasil apesar da prática já ser de certa forma, regulamentada, temos como desafios futuros a carência de esclarecimentos sobre questões como: equipamentos, horas extras e adicionais noturnos e acidentes de trabalho. Porém, não significa que o “home office” seja maléfico, tampouco o modelo ideal, mas sim uma alternativa que deve ser melhor ajustada aos moldes de cada caso, e que tenha regulamentação para a sua melhor execução, tanto para o empregado como para o empregador, seja um trabalho no âmbito público ou privado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Brasil. Vantagens. Desvantagens.

**Referências**

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Ingrid. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46, e 27, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Acesso em: 19 set 2023.

BRASIL, [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:< <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 19 set 2023.

BRASIL, Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.

BRASÍLIA, Congresso Nacional. Projeto de Lei n° ° 3512 de 2020. **Altera a Lei n° 5.452, de 1 de maio de 1943 que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8126494&ts=1685048644789&disposition=inline&\_gl=1\*11a98bj\*\_ga\*MTIyNzQ1NzAyMy4xNjk0ODA1Mzgz\*\_ga\_CW3ZH25XMK\*MTY5NTEzMjUxMC45LjEuMTY5NTEzMjUyOS4wLjAuMA..](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8126494&ts=1685048644789&disposition=inline&_gl=1*11a98bj*_ga*MTIyNzQ1NzAyMy4xNjk0ODA1Mzgz*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5NTEzMjUxMC45LjEuMTY5NTEzMjUyOS4wLjAuMA..). Acesso em: 19 set 2023.