

TRABALHO REMOTO E TELETRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A REGULAMENTAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

grupo – Flávia Gisele de Mesquita Soares.

flaviagiselimesquita17@gmail.com

Janete Maria da Silva Soares

janete.e.maria012@gmail.com

Cremilda de Arruda e Silva

cremilda.arruda.neta@gmail.com

Marcelo Gomes da Silva

marcelogomes.pml@gmail.com

Emanuella Wanessa da Silva Arruda

emanuellaarruda@hotmail.com

Facal

Curso: Direito – 7º Período

Área Temática da Extensão: Direito do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o trabalho passou por mudanças que impactaram o mercado de trabalho por conta das transformações de como o trabalho é realizado, hoje, com os avanços na tecnologia da informação, a globalização, o advento da internet, as plataformas digitais que viabiliza a possibilidade de execução do teletrabalho e o trabalho remoto uma verdadeira inovação no mercado de trabalho. O exemplo mais recente foi a pandemia do COVID – 19. Esse período epidêmico nos trouxe um novo modelo para o trabalho remoto e o teletrabalho. Pensamos que embora essas modalidades ofereçam vantagens como maior flexibilidade e potencial na produtividade, existem os desafios em especial no que diz respeito à legislação trabalhistas. Infelizmente no Brasil ainda não temos uma legislação que defina as regras do teletrabalho e do trabalho remoto. Entendemos que é urgente a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se adapte às novas necessidades dos empregadores, um equilíbrio que possa garantir a produção, trabalho e remuneração justa e produtivo.

2. OBJETIVOS

Este artigo visa explorar os desafios e oportunidades apresentados pelo trabalho remoto e teletrabalho, com o objetivo de propor uma regulamentação justa que equilibre os interesses das partes, empregados e empregadores.

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada envolve uma revisão bibliográfica demonstrado nas obras de Delgado (2017) e Martins (2019). Que nos traz uma reflexão do ponto de vista do cumprimento das leis o que nos mostra que em países desenvolvidos legislações específicas para o teletrabalho e trabalho remoto já funcionam.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

A revisão do conjunto das obras abordadas indica que o teletrabalho e o trabalho remoto apesar de suas vantagens evidentes, como redução de custos para o empregador e maior flexibilidade para o empregado, existem desafios em relação a pontos relevantes identificados como a desconexão do trabalho, o gerenciamento da jornada de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. Delgado (2017) aborda a dificuldade da desconexão, apontando que o excesso de trabalho e a dificuldade de desconectar são problemas frequentemente associados ao teletrabalho. Delgado, sugere a necessidade de regulações claras em relação ao intervalo de desconexão, pois se não existem limites, poderá causar à sobrecarga e ao esgotamento profissional.

Como já foi citado o controle da jornada de trabalho, segundo Ferreira (2019). O controle das horas trabalhadas é um desafio no teletrabalho, exigindo ferramentas eficientes para monitorar e registrar a jornada de trabalho, garantindo que os trabalhadores não ultrapassem os limites legais sem a devida compensação. Ferreira argumenta que o controle da jornada de trabalho em regime de teletrabalho, se faz necessário uma regulamentação que assegurem o cumprimento das normas trabalhistas. Quanto ao Gerenciamento da jornada de trabalho é importante enfatizar que o controle das horas trabalhadas é um problema que deverá ser solucionado em um curto espaço de tempo. Segundo Ferreira, essa necessidade precisa de ferramentas que monitore e registre a jornada de trabalho. Outro aspecto relevante ao nosso sentir e que se confirma com a preocupação de Da Silva (2019) é a saúde mental e a ergonomia dos ambientes de trabalho remoto. A legislação deve garantir que o ambientes de trabalho remoto sejam ergonomicamente adequados e que a saúde mental dos trabalhadores seja protegida. Da Silva ressalta que a reforma trabalhista deve expandir seu foco para incluir a saúde mental e ergonômica dos trabalhadores em teletrabalho e trabalho remoto, atualmente desassistidos por regulamentação específicas.

A CLT é uma norma legislativa de 1943 que foi sancionada pelo Decreto Lei nº 5452/1943. A qual não menciona a regulação do trabalho remoto e o teletrabalho. Posteriormente o teletrabalho, no

ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, se deu por meio da lei 12.551/2011. A reforma trabalhista, em nosso país se deu em 2017, mesmo assim ainda possui lacunas, especialmente na fiscalização e controle do teletrabalho. Estudos como os de Da Silva (2019) e Ferreira (2019) apontam a necessidade de melhorias na definição de direitos e deveres de empregadores e empregados. A legislação atual não deixa claro no caso de acidentes de trabalho como se devem ser documentados ou reivindicados em ambientes de teletrabalho, causando insegurança jurídica para os trabalhadores. Barros (2020) destaca a necessidade de regulamentações mais detalhadas para garantir a proteção dos trabalhadores remotos. Comparando a legislação brasileira e a Internacional observamos que países como Alemanha e Canadá tem avanços significativamente na adaptação de suas leis trabalhistas para contemplar essas novas formas de trabalho, oferecendo lições valiosas para o Brasil. No Canadá, a legislação de teletrabalho enfatiza a necessidade de acordos claros entre empregadores e empregados, definindo explicitamente as expectativas de ambos os lados, incluindo horários de trabalho, metas de produtividade e compensação por despesas adicionais, como internet e equipamentos (Costa & Lima, 2018). O Brasil poderia se beneficiar de uma abordagem semelhante, garantindo que ambos os lados tenham expectativas alinhadas e direitos protegidos. A Alemanha, por sua vez, utiliza um sistema robusto de fiscalização para assegurar que as leis de trabalho sejam cumpridas, mesmo em ambientes de teletrabalho (Barros, 2020). No Brasil, a regulamentação poderia incluir diretrizes específicas sobre a configuração ergonômicas do local de trabalho remoto para prevenir problemas de saúde implementando sistemas de fiscalização mais efetivos para garantir que os direitos dos trabalhadores remotos sejam respeitados. Ambos os países têm se adaptado continuamente às mudanças tecnológicas para garantir que a legislação trabalhista permaneça relevante e eficaz. O Brasil pode se inspirar nessa abordagem para garantir que a legislação de teletrabalho possa ser ajustada conforme as novas tecnologias transformando as maneiras de trabalhar. Além disso, tanto na Alemanha, quanto no Canadá, a legislação de teletrabalho foi desenvolvida e ajustada com a participação ativa de sindicatos, empresas e grupos de advocacia. A colaboração entre esses grupos no Brasil pode ajudar a desenvolver uma regulamentação que seja justa e eficaz para todas as partes interessadas. (Barros, 2020).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, o teletrabalho representa uma transformação e um avanço inevitável no mercado de trabalho de forma globalizada e que se faz necessário uma resposta igualmente significativa em termos de legislação trabalhistas. É indiscutível que as leis devem se adaptarem para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, oferecendo às empresas a flexibilidade necessária para operar de forma eficiente neste novo contexto. A regulamentação deve ser formulada de forma a evitar as ações que fere os direitos e a dignidade da pessoa trabalhadora, que pode incluir, entre outras coisas, jornadas longas, remuneração indevida, instabilidade e falta de proteção social e laboral. A nossa conclusão é que o sucesso na implementação do teletrabalho e o trabalho remoto passa necessariamente por um esforço conjunto de todos os setores da sociedade, incluindo governo, empregadores e trabalhadores, para desenvolver um marco regulatório positivo correspondendo às necessidades da economia digital moderna.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DA SILVA, O.A. (2019). **A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO: Saúde e Qualidade de Vida**. TCC Graduação em Direito, UFRGS.

DELGADO, M. G. (2017). **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 18ª ed. São Paulo. LTr Editora.

FERREIRA, A.A. (2019). **DIREITO DO TRABALHO**: Controle da Jornada de Trabalho do Profissional em Home Office. Revista de Direito do Trabalho.

MARTINS, S. P. (2019). **TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

BARROS, A. M. (2020). **TELETRABALHO E OS DESAFIOS DA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL**. Editora Fórum.

COSTA, H. S., & LIMA, F. G. **OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA PRODUTIVIDADE E NO BEM-ESTAR DOS EMPREGADOS**. Revista de Administração Contemporânea, 2018.

FIGUEIREDO, M. P. **ERGONOMIA E CONDIÇÕES FÍSICAS DO LOCAL DE TRABALHO EM CASA**. Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, 2021.