



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

## **AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TELETRABALHADORES**

### ***THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF TELEWORKING AND THE PROTECTION OF TELEWORKERS' RIGHTS***

Gabriela Rocha<sup>1</sup>

Fernando Barros Martinhago<sup>2</sup>

Carla Spillere Busarello<sup>3</sup>

**Palavras-chave:** Desvantagens; Princípios; Teletrabalho; Vantagens.

**Keywords:** Disadvantages; Principles; Teleworking; Benefits.

Nos últimos anos a adoção da prática do teletrabalho tem refletido de fortemente, de forma direta e indireta, na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores, motivo pelo qual se faz necessário um estudo mais aprofundado sobre o tema. Neste sentido, a presente pesquisa visa responder ao seguinte questionamento: quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho e como este tema é tratado pela legislação brasileira? Em outras palavras, o artigo adotou como objetivo geral: analisar quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho e como este tema é tratado pela legislação brasileira. A fim de alcançar o referido objetivo, adotou-se os seguintes objetivos específicos: identificar as principais vantagens do

---

<sup>1</sup> Advogada, Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail gabrielarochoaadvc@gmail.com.

<sup>2</sup> Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico – PPGDS/UNESC. Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – PPGD-UNESC. Bacharel em Direito pela Escola Superior de Criciúma – ESUCRI. Licenciado em História pelo Centro Universitário Cidade Verde – UniCV. Professor titular da Escola Superior de Criciúma, atuando nos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis. Pesquisador no Núcleo de estudos em Estado, Política e Direito - NUPED/UNESC. Bolsista CAPES. E-mail: professor.fernandobm@gmail.com.

<sup>3</sup> Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense – PPGDS/UNESC. Mestra pelo PPGDS/UNESC. Especialista em Marketing Digital pela UNIASSELVI. Bacharela em Administração pela UNESC. Tecnóloga em Marketing pela UNINTER. Professora titular das Faculdades SENAC/SC. Bolsista FAPESC. E-mail: carlaspillere@gmail.com.



teletrabalho para trabalhadores e empregadores; compreender as desvantagens e desafios enfrentados pelos teletrabalhadores; examinar a legislação existente que protegem os direitos dos teletrabalhadores no Brasil. No tocante a metodologia utilizada para a realização do presente estudo destaca-se que foi adotado a abordagem dedutiva, o procedimento monográfico e as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental (Marconi; Lakatos, 2017).

O conceito de Teletrabalho pode abordar vários pontos de destaque, entretanto, há um ponto que se pode dizer que é nítido na caracterização da referida modalidade de trabalho, é o fator de ele ser um labor flexível de se realizar, isso diz respeito a economia do tempo e espaço de trabalho, uma vez que pode ser realizado de qualquer parte do mundo, não há dúvidas quanto a sua diferença quando comparado ao modelo clássico de labor, que é o trabalho presencial (Fincato, 2019). Segundo Pretti (2018), o teletrabalho é caracterizado por três pontos principais. O primeiro é a tecnologia, essencial para que o trabalhador realize suas funções remotamente, utilizando dispositivos como celulares e computadores, além de uma conexão de internet de alta velocidade. O segundo ponto é o lugar de onde o serviço é prestado, que pode ser o domicílio do empregado ou outros locais, desde que fora do estabelecimento empresarial. O terceiro ponto é a organização, sendo necessário haver uma estrutura organizada nas relações entre as partes para que o teletrabalho seja eficaz. No Brasil, o teletrabalho foi mencionado pela primeira vez em 2011 com a Lei n. 12.551/2011, que tratava do trabalho em domicílio e já era aplicável ao teletrabalho. No entanto, foi com a Lei n. 13.467/2017, a reforma trabalhista, que o teletrabalho ganhou destaque, regulamentando questões controversas sobre o tema (Fincato, 2019). Com o tempo, essa modalidade foi amplamente adotada em diversas profissões, como telemedicina, teleensino e teletrade (Pretti, 2018). A implementação do teletrabalho pode trazer benefícios para empregadores, empregados e a sociedade, conforme destacado pela doutrina (Souza, 2019).

Os principais atores da relação de emprego, o trabalhador e o empregador, obtêm benefícios significativos com o teletrabalho. Para o trabalhador, há maior proximidade com a família e mais tempo de qualidade, além de redução nos custos de transporte e vestuário, já que não é necessário seguir um dress code rigoroso. Para o empregador, há uma diminuição nos custos de manutenção do



estabelecimento, como aluguel, energia elétrica e água (Souza, 2019). A flexibilidade de horários é outro benefício, especialmente para mães, que podem conciliar melhor as funções de maternidade e trabalho (Souza, 2019). Empresas não precisam mais investir em grandes espaços devido à descentralização da produção facilitada pela comunicação telemática, resultando em maior produtividade e redução de custos (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b). A sociedade também se beneficia com novas oportunidades de emprego e redução do desemprego, além da diminuição da emissão de gases poluentes e melhoria no trânsito devido à redução do deslocamento diário dos trabalhadores (Souza, 2019).

Cavalcante e Jorge Neto (2019b) destacam que o teletrabalho facilita a inclusão de trabalhadores com deficiência, visto que permite que esses profissionais exerçam suas funções em um ambiente mais confortável, evitando os desafios diários de deslocamento. Evidente, portanto, que há vantagens que alcançam toda a coletividade, além da relação contratual entre empregador e trabalhador (Cavalcante; Jorge Neto, 2019a). Entretanto, o teletrabalho também apresenta aspectos negativos como a contratação de mão de obra mais barata de outros países, que contribui para o desemprego local, e a vulnerabilidade dos segredos empresariais. O descuido do teletrabalhador pode permitir o acesso não autorizado a dados sensíveis, resultando em prejuízos significativos para o empregador (Souza, 2019). Esse acesso indevido pode levar à violação de segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador e de seus clientes (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b).

Uma preocupação significativa é o ambiente inadequado para o teletrabalho, com estruturas insuficientes que não oferecem conforto mínimo, podendo prejudicar gravemente a saúde do teletrabalhador. Além disso, a falta de networking é um ponto crítico, pois o teletrabalhador perde novas oportunidades profissionais que geralmente surgem em conversas no ambiente empresarial (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b). Esse contexto também leva ao isolamento social, uma vez que a ausência de contato com colegas de trabalho e a vivência em sociedade resultam na individualização do trabalhador, dificultando a união para reivindicações de direitos coletivos (Souza, 2019). Entretanto, a maior desvantagem do teletrabalho é a falta de regulamentação adequada, resultando em uma legislação genérica que reduz direitos trabalhistas. Isso inclui a transferência de custos laborais



para o empregado, a falta de um ambiente adequado para o trabalho e a assunção de riscos do empreendimento pelo teletrabalhador, que deveriam ser do empregador (Cavalcante; Jorge Neto, 2019a). Entre as principais preocupações atuais está a violação do direito ao lazer e à desconexão, conforme previsto na CRFB, art. 217, §3º, que compreende e incentiva o lazer como forma de promoção social (Brasil, 2023b). Lima e Melo (2018) afirmam que esse direito só é garantido se o empregado puder usufruir de suas folgas, feriados e descanso após a jornada, sem estar à disposição do empregador, pois o descanso é essencial para a recuperação física e mental do trabalhador, permitindo sua desconexão do trabalho.

O caráter imperativo das normas trabalhistas faz com que elas não possam ser afastadas pelas partes da relação, isso significa dizer que na dúvida quanto à lei aplicável no caso concreto, há que se partir da premissa protecionista, ou seja, será aplicada a norma a qual possui o princípio da proteção do trabalhador como fundamento (Andrade, 2007). O princípio da proteção é fundamental no direito do trabalho, focado em proteger o trabalhador, a parte mais vulnerável na relação laboral, que não pode negociar em igualdade com o empregador devido à sua insuficiência financeira, técnica ou jurídica. Desta forma, entende-se que independentemente da modalidade de trabalho, o objetivo do direito do trabalho é regular a relação entre as partes com base nesse princípio, melhorando as condições sociais do trabalhador (Pretti, 2018). A doutrina já estabeleceu que os direitos do trabalho presencial também se aplicam ao teletrabalho, incluindo ferramentas, equipamentos e condições dignas de trabalho, saúde e segurança (Andrade, 2007). O art. 6º da CLT, inserido pela Lei n. 12.551/2011, afirma que não há distinção entre os regimes de trabalho presencial e teletrabalho (Sousa, 2019). O art. 2º da CLT define o empregador como a empresa que assume os riscos da atividade econômica, aplicando-se também ao teletrabalho (Brasil, 2023a). Portanto, ignorar os direitos trabalhistas e não assegurar ao teletrabalhador os mesmos direitos do trabalho presencial é inadmissível.

Diante de todo o exposto, compreende-se que ao tratar do teletrabalho não se pode falar apenas desvantagens ou apenas vantagens, pois trata-se de uma situação complexa que afeta direta e indiretamente ambos os lados da relação, tanto empregador como empregado. Todavia, o inadmissível neste caso refere-se a hipótese de se passar por cima dos direitos trabalhistas, não assegurando todos os



direitos do trabalho presencial ao teletrabalhador, o que se verificou ser intolerável sob o norte do consagrado princípio trabalhista da proteção e a própria legislação celetista.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Pollyana Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no Ordenamento Jurídico. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região**. João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019a.

CAVALCANTE, J.; Neto, F. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019b.

DELGADO, M. **Curso de direito do trabalho**: Obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Santa Catarina: Planalto do Governo Brasileiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) . Acesso em: 07 de nov. 2023a.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Santa Catarina: Planalto do Governo Brasileiro. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) , Acesso em: 07 de nov. 2023b.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

LIMA, Fabiola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. **Revista Nova Hileia**. Vol. 5. Nº 3, julho-dezembro 2018.

PRETTI, G. **Teletrabalho na prática**: Todos os contratos podem ser transformados em teletrabalho? O empregado em teletrabalho, terá todos os direitos trabalhistas? 1 ed. São Paulo: Editora LTR, 2018.

SOUZA, Antônio Cesar Teixeira de. **Direito ambiental do trabalho**: O Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o Teletrabalho no Brasil como



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

meio de escravidão moderna/ orientadora Maria Luiza. Dissertação (mestrado) -  
Universidade Católica de Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em  
Direito Ambiental, 2019.

