



**O TELETRABALHO (HOME OFFICE) E A CLT: ESPECIFICAÇÕES E
IMPLICAÇÕES PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES –
UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA**

**TELEWORKING (HOME OFFICE) AND THE CLT: SPECIFICATIONS AND
IMPLICATIONS FOR WORKERS AND EMPLOYERS –
A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW**

Diocleciana Ferreira de França ROCHA
Universidade Castelo Branco (UCB)
Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)
E-mail: kessylov@hotmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0009-0006-8278-6095>

Laiza Cristina Pereira FELIX
Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)
E-mail: laizacristina360@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0009-0002-7061-3403>

Severina Alves de ALMEIDA Sissi
Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)
E-mail: sissi@faculdefacit.edu.br
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5903-6727>

RESUMO

O artigo discute o teletrabalho, trabalho home office, no contexto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destacando a importância de entender as especificações, implicações e regulamentações que regem essa modalidade de trabalho. O objetivo geral é estudar e analisar as especificações e implicações do teletrabalho (home office) a partir da CLT, identificando as principais características, direitos e obrigações de trabalhadores e empregadores. A metodologia utilizada inclui uma revisão sistemática da literatura sobre o tema e sua abrangência, bem como uma análise das normas e regulamentações aplicáveis. Os procedimentos envolvem a seleção e análise de artigos, textos legais, jurisprudência e doutrina relacionados ao estudo. Os dados foram coletados a partir de uma criteriosa busca nas bases PubMed; Scopus; Web of Science; Google Scholar; Scielo; e CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, a partir dos seguintes descritores: Teletrabalho; Home office; Trabalho remoto; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Direito trabalhista; Trabalhadores e

O TRABALHO HOME OFFICE E A CLT: ESPECIFICAÇÕES E IMPLICAÇÕES PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES - UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA. Diocleciana Ferreira de França ROCHA; Laiza Cristina Pereira FELIX; Severina Alves de ALMEIDA Sissi. *JNT Facit Business and Technology Journal*. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 – MÊS DE JUNHO - Ed. 63. VOL. 02. Págs. 113-129. <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

empregadores. Os resultados mostram que o trabalho home office na CLT apresenta características que devem ser consideradas pelos trabalhadores e empregadores, incluindo a necessidade de acordo escrito, a garantia de direitos trabalhistas e a importância da segurança e saúde no trabalho. Finalmente, o artigo destaca a importância de entender as especificações do trabalho home office na CLT para garantir os direitos dos trabalhadores e reforçar as obrigações dos empregadores. Além disso, enfatiza a necessidade de regulamentações claras e específicas para essa modalidade de trabalho, visando a proteger os trabalhadores e promover a eficiência e produtividade no trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Home office. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Trabalho remoto. Trabalhadores e empregadores.

ABSTRACT

The article discusses teleworking, home office work, in the context of the Consolidation of Labor Laws (CLT), highlighting the importance of understanding the specifications, implications and regulations that govern this type of work. The general objective is to study and analyze the specifications and implications of teleworking (home office) based on the CLT, identifying the main characteristics, rights and obligations of workers and employers. The methodology used includes a systematic review of the literature on the topic and its scope, as well as an analysis of the applicable standards and regulations. The procedures involve the selection and analysis of articles, legal texts, jurisprudence and doctrine related to the topic. The data were collected from a careful search in the PubMed databases; Scopus; Web of Science; Google Scholar; Scielo; and CAPES, Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel, based on the following descriptors: Telework; Home office; Remote work; Consolidation of Labor Laws (CLT); Labor law; Workers and employers. The results show that home office work under the CLT presents attributes that must be considered by workers and employers, including the need for a written agreement, the guarantee of labor rights and the importance of safety and health at work. Finally, the article highlights the importance of understanding the specifications of home office work in the CLT to guarantee workers' rights and reinforce employers' obligations.

Furthermore, it emphasizes the need for clear and specific regulations for this type of work, aiming to protect workers and promote efficiency and productivity at work.

Keywords: Telework. Home office. Consolidation of Labor Laws (CLT). Remote work. Workers and employers.

INTRODUÇÃO

“Somos o que fazemos, mas somos, principalmente, o que fazemos para mudar o que somos”.

116

Eduardo Galeano

O teletrabalho, ou home office, é uma modalidade cada vez mais usual no mercado laboral brasileiro. Com o avanço das tecnologias de comunicação e Informação (TIC) e a necessidade de flexibilidade, muitas empresas vêm recorrendo esse tipo de trabalho como forma de aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Todavia, é fundamental entender suas especificidades conforme as Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/Brasil, 2017) que garante os direitos dos trabalhadores e as obrigações das empresas.

Nesse sentido, elaboramos este artigo cujo objetivo geral é estudar e analisar as características do home office no âmbito da CLT, identificando suas principais características, impactos e desafios na vida do trabalhador. Como objetivos específicos elencamos: 1) analisar a CLT e o que consta neste documento quanto ao teletrabalho; 2) avaliar direitos e obrigações de trabalhadores e empregadores no home office a partir da CLT; 3) discutir as implicações do teletrabalho, home office, para a saúde e a segurança do trabalhador.

Os procedimentos metodológicos foram pesquisa qualitativa e bibliográfica com revisão de literatura, conforme os descritores: Home office; Trabalho remoto; Teletrabalho; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Direito trabalhista; Trabalhadores e empregadores, em bases de dados confiáveis, por exemplo, PubMed; Scopus; Google Scholar; Scielo e CAPES, dentre outros.

Com os resultados da pesquisa foi possível evidenciar que o teletrabalho, home office, representa um avanço nas relações de trabalho, oferecendo maior flexibilidade,

redução de custos e novas formas de organização produtiva. Contudo, a sua regulamentação na CLT, apesar de abrangente, ainda apresenta lacunas, principalmente no que tange à saúde mental, fiscalização do ambiente remoto, controle de jornada e limites de privacidade.

METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

A pesquisa é qualitativa e bibliográfica (Severino, 2001; Melo, Oliveira e Almeida, 2020) e se realizou mediante uma revisão sistemática de literatura (Sampaio e Mancini, 2007), bem com outros modos de estudo de revisão (Santos Melo e Almeida, 2023).

Segundo Sampaio e Mancini (2007, p. 84):

[...] Esse tipo de investigação disponibiliza um resumo das evidências relacionadas a uma estratégia de intervenção específica, mediante a aplicação de métodos explícitos e sistematizados de busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada. As revisões sistemáticas são particularmente úteis para integrar as informações de um conjunto de estudos realizados [...] que podem apresentar resultados conflitantes e/ou coincidentes, bem como identificar temas que necessitam de evidência, auxiliando na orientação para investigações futuras.

Ademais, “Uma revisão sistemática requer uma pergunta clara, a definição de uma estratégia de busca, o estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão dos artigos e, acima de tudo, uma análise criteriosa da qualidade da literatura selecionada” (Idem). Nesse sentido, a pergunta de nossa pesquisa é: “Quais são as especificidades e as implicações do teletrabalho, home office, para Trabalhadores e Empregadores, considerando o que consta na CLT?”

Com efeito, o processo de desenvolvimento de uma revisão sistemática de literatura inclui caracterização dos estudos selecionados e identificação de conceitos importantes (Sampaio e Mancini, 2007), além de uma clara definição de estratégia de busca, e estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão dos artigos selecionados, a partir de uma busca criteriosa da literatura. Como fator de inclusão estão artigos devidamente publicados nas bases de dados já elencadas, bem como os descritores apresentados, que estejam em conformidade com o estudo. O critério de exclusão são

artigos de procedimento teórico inconsistente, assim como aqueles que não dizem respeito ao tema pesquisado.

TELETRABALHO - TRABALHO REMOTO - HOME OFFICE: REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura sobre o teletrabalho, ou home office, revela que essa modalidade está regulamentada por leis e normas específicas. Em se tratando da CLT, Silva (2019) compreende que esta determina que o trabalho em home office deve ser realizado com base em um acordo escrito entre o empregador e o empregado, incluindo condições de trabalho, direitos e obrigações das partes, bem como as responsabilidades em relação à saúde e segurança do empregado. Segundo Lopes (2020), os empregadores têm a responsabilidade de fornecer as condições necessárias para o trabalho home office, incluindo equipamentos e treinamento adequados.

Nessa perspectiva, iniciamos nossas argumentações informando que teletrabalho, trabalho remoto e home office não significam a mesma coisa, embora sejam conceitos relacionados. O termo "trabalho remoto" é mais amplo, englobando qualquer tipo de trabalho que não é realizado nas instalações da empresa. O home office é uma forma específica de trabalho remoto, onde este é realizado exclusivamente na residência do trabalhador. O teletrabalho é um termo mais formal, frequentemente utilizado em contextos legais, e pode se referir tanto ao trabalho realizado em casa, quanto em outros locais remotos (Rocha e Amador, 2018). Vale salientar que na CLT consta somente "teletrabalho" e não "home office" ou "trabalho remoto", porém, considerando que a literatura usa amplamente o termo "home office", este será utilizado mais frequentemente ao longo do texto, para facilitar a compreensão e não gerar dúvidas conceituais.

Segundo Rocha e Amador (2018, p. 153), "O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC¹, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza [...]". Ademais, existem registros sobre a prática do teletrabalho realizado desde a década de 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 já havia a prática do trabalho

¹ Tecnologias de informação e comunicação.

em casa para “[...] produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos” (Ibidem). Estudo realizado por Davenport (2005), considera trabalho remoto como uma forma de trabalho que permite aos funcionários trabalhar de qualquer lugar, em tempo real, desde que tenham acesso às tecnologias necessárias.

Segundo Mendes, Marin e Struziato (2021, p. 43), “O home office no Brasil surgiu oficialmente em 1997 e em 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT), período em que o acesso à internet e aos computadores começava a crescer no país, mas só em 2017, com a Lei 13.467 foi regulamentado na CLT”.

Teletrabalho (Home Office) na CLT

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a regulamentar expressamente o teletrabalho, conforme os artigos 75-A e 75-E. A legislação define que essa modalidade ocorre quando a prestação de serviços se dá, predominantemente, fora das dependências físicas do empregador, com o uso intensivo de tecnologias de informação e comunicação. Segundo a CLT, “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” (Brasil, 2017, Art. 75-B).

Não obstante a legislação trate especificamente do teletrabalho, os termos “home office” e “trabalho remoto” estão presentes no vocabulário empresarial e acadêmico. O home office refere-se, em sentido prático, ao trabalho realizado a partir da residência do empregado, sendo compreendido como uma modalidade de teletrabalho. Já o termo trabalho remoto possui um escopo mais amplo, podendo abranger não apenas o trabalho realizado em casa, mas também em locais como *coworkings*² ou mesmo em regime híbrido. Segundo Martins (2023), o uso desses termos reflete a diversidade de arranjos laborais contemporâneos, embora a CLT adote exclusivamente o conceito de teletrabalho em seu texto normativo.

² *Coworking*, ou trabalho colaborativo, é um modelo de escritório compartilhado onde profissionais e empresas de diferentes áreas trabalham juntos no mesmo espaço, dividindo custos e recursos. É uma prática que vem crescendo, especialmente entre *freelancers*, pequenas empresas e *startups*, buscando um ambiente de trabalho mais flexível e com boa infraestrutura (www.institutolegado.org/socialworking, 2019).

Com efeito, o artigo 75-B da CLT conceitua o teletrabalho como aquele executado fora das dependências da empresa, utilizando tecnologias de informação. Todavia, é importante ressaltar que o home office não deve se confundir com trabalho externo, uma vez que este não depende do uso intensivo de recursos tecnológicos. Conforme Delgado (2021), o teletrabalho pressupõe autonomia técnica do trabalhador, sendo uma modalidade que não exige a presença física nas instalações da empresa. Ademais, a CLT estabelece que o teletrabalho deve constar expressamente no contrato de trabalho, podendo ser alterado para presencial desde que haja mútuo consentimento entre as partes.

Ainda de acordo com o artigo 75-C da CLT (Brasil, 2017), no contrato, que tanto pode ser coletivo quanto individual, precisa de constar:

- 1) As atividades que serão realizadas;
- 2) Responsabilidades sobre aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos;
- 3) Custos relacionados à infraestrutura necessária.

Segundo Martins (2022), a clareza na formalização do contrato é essencial para evitar conflitos futuros, principalmente quanto à responsabilidade sobre ferramentas de trabalho, ergonomia e manutenção dos equipamentos.

O artigo 62, inciso III da CLT (Brasil, 2017) prevê que os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos ao controle de jornada, salvo se o empregador adotar ferramentas que permitam esse controle. Entretanto, segundo Delgado (2021), na prática, muitas empresas têm utilizado softwares de monitoramento, o que pode descaracterizar a exceção e gerar obrigações relativas ao pagamento de horas extras e adicional noturno.

O empregador é responsável por orientar os empregados quanto às normas de saúde e segurança no trabalho remoto, conforme o artigo 75-E da CLT (Brasil, 2017). Contudo, a fiscalização das condições do ambiente de trabalho domiciliar é um desafio significativo. De acordo com Martins (2022), a falta de controle direto sobre o ambiente de trabalho exige que as empresas assumam medidas como treinamentos, manuais de boas práticas e avaliações periódicas para garantir a segurança e a saúde do trabalhador.

Os empregados que trabalham em home office têm os mesmos direitos trabalhistas que os empregados que trabalham no local de trabalho tradicional, incluindo remuneração adequada, férias, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e descanso semanal remunerado (DSR). Por outro lado, benefícios vinculados ao deslocamento, como vale-transporte podem ser suprimidos, mas vale-alimentação ou auxílio home office podem ser ajustados por acordo coletivo ou individual (Martins, 2022).

Ademais, o empregador é responsável por fornecer as condições necessárias para o trabalho em home office, incluindo equipamentos e treinamento adequados, garantia de saúde e segurança, incluindo a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

DESAFIOS E IMPACTOS DO HOME OFFICE

São desafios recorrentes no home office isolamento social, dificuldade em separar vida pessoal e profissional, além do aumento da carga mental. Segundo Delgado (2021) essa modalidade pode gerar impactos emocionais significativos, como estresse, ansiedade e esgotamento. Apesar da CLT permitir o trabalho sem controle de jornada, muitas empresas adotam softwares de monitoramento, o que levanta discussões jurídicas sobre privacidade, excesso de controle e dignidade no trabalho (Martins, 2022).

No Brasil, segundo Delgado (2021), existe uma carência de infraestrutura tecnológica adequada por parte de muitos trabalhadores que estão no regime home office, evidenciando uma desigualdade digital acentuada, o que limita o acesso pleno ao teletrabalho, principalmente em regiões com menor desenvolvimento tecnológico. Para Martins (2022), um problema recorrente é a tendência de sobreposição de jornadas, quando o trabalhador permanece conectado além do horário, ampliando o risco de jornadas exaustivas. Essa situação pode configurar exploração, caso não haja limites claros e compensações adequadas.

Saúde Mental, Fiscalização, Controle de Jornada e Limites de Privacidade no Trabalho em Home Office

O trabalho em home office não é uma mera tendência, mas uma realidade com a qual temos que lidar com responsabilidade. A literatura estudada apresenta uma clara necessidade de se discutir com mais firmeza aspectos como saúde mental, fiscalização do ambiente remoto, controle de jornada e limites de privacidade no trabalho em home office, notadamente na CLT. Tudo isso pode gerar problemas para trabalhadores e empregadores.

Dentre esses problemas destacamos a saúde mental dos trabalhadores, aspecto crucial que deve ser considerado nas regulamentações do trabalho em home office. Segundo Wang et all. (2020), esse tipo de ocupação pode levar a problemas como estresse, ansiedade e depressão, em especial naqueles trabalhadores que não tiverem acesso a apoio e recursos adequados, impactando decisivamente na qualidade de vida.

A fiscalização do ambiente remoto é outro aspecto importante a ser avaliado. Segundo Golden e Veiga (2005), a ausência desta pode levar a problemas de produtividade e eficiência, notadamente se os trabalhadores se sintam desmotivados, ou sem acesso a recursos adequados. Junte-se a estes a questão do controle de jornada de trabalho que, de acordo com Beckers et all. (2018), pode impactar negativamente os trabalhadores, principalmente se não houver limites claros entre o trabalho e a vida pessoal.

Com efeito, os limites de privacidade também são preocupantes. Segundo estudo publicado por Allen et all. (2017), a falta de limites efetivos pode contribuir para um ambiente de teletrabalho com problemas de privacidade e segurança, por exemplo, quando os trabalhadores estiverem utilizando equipamentos e sistemas de tecnologia da informação que não sejam seguros.

Some-se a tudo isso o fato da CLT não discutir especificamente os aspectos de saúde mental, fiscalização do ambiente remoto, controle de jornada e limites de privacidade no trabalho em home office, dentre outros não menos importantes. Segundo Medeiros (2018), indubitavelmente a falta de regulamentação clara não somente gera incertezas e inseguranças para os trabalhadores e empregadores, mas também impacta de diferentes formas a vida de todos envolvidos no processo laboral.

Nesse sentido, compreendemos que a falta de clareza nas abordagens desses aspectos pode gerar problemas para os trabalhadores e empregadores. Assim é fundamental que sejam estabelecidas regulamentações inteligíveis para proteger a saúde e bem-estar dos trabalhadores e promover a eficiência e produtividade no trabalho.

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE PARA O TRABALHADOR E O EMPREGADOR

Como qualquer outra atividade laboral, o home office tem vantagens e desvantagens. Conforme alerta Mendes, Marin e Struziato (2021, p. 44), uma das vantagens para os trabalhadores e que assume relevância “[...] é a autonomia e a mobilidade, por conta da não necessidade de deslocamento e do estresse que pode ser gerado devido ao trânsito [...], além de uma efetiva “[...] redução de custos, sejam eles com locomoção (combustível, estacionamento, etc.), alimentação e também com vestimentas apropriadas para o trabalho; maior possibilidade de equilibrar a vida pessoal e familiar com o trabalho [...]” (Mendes, Marin e Struziato, 2021, p. 44).

Essas autoras recorrem a Mello (2016) considerando como vantagem “[...] a possibilidade da flexibilização, os trabalhadores conseguem organizar o seu tempo, utilizando-o da melhor forma para cumprir com suas obrigações” (Ibidem), além de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar, conseguindo mais tempo para a família e o lazer.

Mendes, Marin e Struziato (2021, p. 44), veem como desvantagem do home office para o trabalhador “[...] a sensação de isolamento, que pode refletir diretamente na saúde [...]”. Outro fator negativo é a “[...] falta de ambiente de trabalho coletivo, na qual o trabalhador necessita solicitar ajuda e obter apoio de pessoas mais experientes para a realização de suas funções” (Ibidem). As autoras apontam, também, como desvantagem, uma latente insegurança dos teletrabalhadores, os quais, por vezes, sentem-se invisíveis perante seus superiores, o que pode resultar em desmotivação, além do fato de que o ambiente doméstico pode interferir na concentração, gerando um possível esgotamento mental.

Na visão organizacional, Mendes, Marin e Struziato (2021, p. 44), destacam as seguintes vantagens do teletrabalho:

[...] possibilidade de crescimento sem que haja a necessidade de reestruturar a organização de imediato; redução nos gastos com infraestrutura e consumos cotidianos de materiais e itens básicos. Esse isolamento pode disponibilizar também um melhor espaço e tempo para que eventuais reestruturações sejam realizadas, possibilitando um futuro retorno com mais segurança e qualidade de vida no trabalho para todos da organização, aumento da produtividade e redução interrupções no trabalho por conta de deslocamento para reuniões presenciais, fazendo com que o trabalhador permaneça mais tempo focado na realização de suas atividades [...].

Dentre as desvantagens para as empresas, Mendes, Marin e Struziato (2021, p. 44) destacam:

[...] a dificuldade na avaliação e supervisão do trabalho, a possibilidade de o empregado oferecer e prestar serviços a outras empresas, a motivação dos colaboradores, a produtividade e inclusive na confidencialidade de dados, uma vez que as informações da empresa ficam vulneráveis a serem salvos em equipamentos particulares dos colaboradores [...]

É inegável que o home office representa um avanço nas relações de trabalho, oferecendo flexibilidade, redução de custos e novas formas de organização produtiva. Contudo, a sua regulamentação na CLT, apesar de abrangente em alguns pontos apresenta lacunas, principalmente no que tange à saúde mental, fiscalização do ambiente remoto, controle de jornada e limites de privacidade.

Nesse sentido, é importante que haja um aperfeiçoamento legislativo constante, alinhado as transformações tecnológicas e sociais, para assegurar tanto a proteção dos trabalhadores quanto a segurança jurídica dos empregadores. Além disso, a criação de políticas públicas que promovam a inclusão digital e a garantia de condições dignas de trabalho remoto se faz indispensável.

Segundo Rocha e Amador (2017, p. 163):

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Já as principais vantagens apontadas quanto às organizações ou empresas são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e

manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos.

Essas autoras discutem os impactos do teletrabalho para a comunidade, apontando como vantagens a diminuição da circulação de automóveis em horários pontuais, a redução da poluição urbana, bem como “[...] o desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das TIC [...]” (Ibidem).

Além da divulgação dos benefícios do teletrabalho, Rocha e Amador (2017) averiguaram que a literatura mais relacionada ao universo empresarial vem pesquisando as possíveis dificuldades à sua implementação, todavia, com olhar voltado para maior produtividade e lucratividade das empresas. Nos estudos avaliados essas autoras constataram que a “[...] problematização das dificuldades encontradas com o teletrabalho se pauta na busca de soluções para sua expansão, de modo a beneficiar os interesses produtivos” (Rocha e Amador, 2017, p. 163).

Os principais aspectos mais desvantajosos do teletrabalho levantados na literatura estudada por Rocha e Amador (2017, p. 163) dizem respeito à “[...] dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização.

Ademais,

Esses dois fatores apresentam forte conexão entre si, dizendo respeito à relação estabelecida entre o trabalhador e o demandante do trabalho. Essa relação tem trazido questões polêmicas tanto pelo lado dos que se preocupam apenas com a produtividade da empresa como dos que olham para os efeitos subjetivantes do trabalho. O medo de perda de controle dos funcionários por parte das empresas tem sido frequentemente apontado como o principal empecilho à implantação do teletrabalho [...] (Ibidem).

As formas como se efetiva o controle do trabalho (e dos trabalhadores) na modalidade home office é o foco da literatura atual, predominantemente voltadas à gestão. As publicações buscam elucidar os melhores procedimentos de exercer o controle sobre os teletrabalhadores, de modo que possam mantê-los cada vez mais motivados e produtivos, de acordo com os interesses empresariais.

DISCUSSÃO

O teletrabalho, home office, tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho brasileiro, especialmente com o avanço das tecnologias e a necessidade de flexibilidade. Contudo, percebemos que falta de regulamentações claras e específicas para sua execução pode gerar incertezas e inseguranças para os trabalhadores e empregadores. Neste sentido, urge que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) seja atualizada para incluir dispositivos específicos sobre o trabalho home office, visando a proteger os trabalhadores e promover maior eficiência e efetiva produtividade no trabalho.

Segundo Medeiros (2018), a falta de regulamentações claras e específicas para o trabalho home office pode levar a problemas de saúde e segurança no ambiente laboral, assim como a conflitos entre trabalhadores e empregadores. Ademais, a ausência de normas claras pode dificultar a gestão do teletrabalho, e a avaliação do desempenho dos trabalhadores.

Outro fator que está relacionado diretamente com a Consolidação das Leis do Trabalho, diz respeito à necessidade de se estabelecer disposições específicas para proteger os direitos dos trabalhadores que realizam o home office, sendo que esta nomenclatura sequer consta no texto da CLT. Segundo Silva (2019), é fundamental que os trabalhadores tenham acesso a equipamentos e treinamento adequados para realizar suas atividades laborais de forma segura e eficiente. Além disso, os trabalhadores devem ter direito a intervalos regulares e a uma carga de trabalho razoável, para evitar sobrecarga e estresse.

A regulamentação do trabalho home office também pode promover a eficiência e produtividade no trabalho. Segundo Davenport (2005), a flexibilidade e a autonomia oferecidas pelo teletrabalho podem aumentar a motivação e a satisfação dos trabalhadores, levando a uma maior produtividade.

Nesse sentido, regulamentações claras e específicas para o trabalho home office na CLT é primordial para proteção e cuidado para com os trabalhadores. Ademais, uma atualização da CLT precisa de incluir disposições específicas sobre o trabalho home office, contribuindo para garantir que os trabalhadores tenham acesso a condições de

trabalho seguras e saudáveis, e que os empregadores possam gerenciar o trabalho remoto de forma satisfatória e eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura consultada permite afirmar que o trabalho home office consta na CLT sob a nomenclatura “teletrabalho”, destacando a importância de garantir os direitos dos trabalhadores e destacar as obrigações dos empregadores. Nesse sentido, é fundamental que os trabalhadores e empregadores estejam cientes das especificações do teletrabalho, home office, na CLT, para evitar problemas e garantir produtividade e também qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALLEN, T. D. et al. (2017). Boundary management and work-life balance: A systematic review. **Journal of Vocational Behavior**, 98, 137-146. <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-vocational-behavior>. Acesso em: 27-jun-2025.

BECKERS, D. G. J. et al. (2018). Work-home interference and well-being: A study among Dutch employees. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 60(5), 453-461. Disponível: <https://oem.bmj.com>. Acesso em: 27-jun-2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar à modernização das relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 jun. 2025.

DAVENPORT, T. H. (2005). Thinking for a Living: How to Get Better Performances and Results from Knowledge Workers. **Harvard Business School Press**. Disponível: https://www.researchgate.net/publication/248078273_Thinking_for_A_Living_How_to_Get_Better_Performance_and_Results_from_Knowledge_Workers. Acesso em: 26-jun-2025.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

GALEANO, Eduardo. **Vozes do nosso tempo**. São José: EDUCA; tradução e edição adaptadas para o português. p. 17, 1984.

O TRABALHO HOME OFFICE E A CLT: ESPECIFICAÇÕES E IMPLICAÇÕES PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES - UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA. Diocleciana Ferreira de França ROCHA; Laiza Cristina Pereira FELIX; Severina Alves de ALMEIDA Sissi. **JNT Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE JUNHO - Ed. 63. VOL. 02. Págs. 113-129. <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

GOLDEN, L. L., & VEIGA, J. F. (2005). The impact of work-life balance on employee commitment. **Journal of Managerial Psychology**, 20(3), 246-262. Acesso em:27-jun-2025.

LOPES, A. C. (2020). Saúde e segurança no trabalho home office: responsabilidades e desafios. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45(2), 141-155. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rbso>. Acesso em: 27-jun-2025.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MEDEIROS, B. R. Trabalho em home office: se veio para ficar, o que precisa mudar? Análise acerca da responsabilidade pelos equipamentos de trabalho. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018. Disponível: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em: 27-jun-2025.

MELO, G. L. V., OLIVEIRA, L. V. S. O., ALMEIDA, S. A. Ética Ecológica Como Fundamento do Direito Ambiental: Um Estudo na Perspectiva da Antropoética. **JNT - Facit Business and Technology Journal**. 2020. Manancial: Ética & Direito: 76-88. Disponível em: <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. Acesso em: 19-jun-2025.

MENDES, A. J. S., MARIN, C., STRUZIATO, I. C. Os Benefícios e Desafios do Trabalho Home Office. Faculdade de Tecnologia de São Carlos. E-mail: carolinemarin@fatec.sp.gov.br DOI: 10.47283/244670492021090241. v. 9 n. 02 (2021): **Revista Tecnológica da Fatec Americana**. Disponível: <https://www.fatec.edu.br/revista>. Acesso em: 26-jun-2025.

ROCHA, C. T. M., AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018. Págs. 152-162. Acesso em:27-jun-2025.

SAMPAIO, R. F., MANCINI, M. C. Estudos de Revisão Sistemática: Um Guia Para Síntese Criteriosa da Evidência Científica. **Rev. bras. fisioter.**, São Carlos, v. 11, n. 1, pp. 83-89, jan./fev. 2007. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rbfis>. Acesso em: 25-jun-2025.

SANTOS, E. M., MELO, G. L. V. ALMEIDA, S. A. Consequências do Tráfico de Drogas no Brasil: Um Estudo a partir da Repercussão Familiar e Social. **JNT - Facit Business and Technology Journal**. Qualis B1. 2023. Fluxo Contínuo – Mês de Outubro - Ed. 46. Vol. 1. Págs. 166-192. ISSN: 2526-4281 Disponível: <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. Acesso em: 03-jan-2024.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. rev. E ampl. São Paulo: Gortez, 2001.

SILVA, J. M. (2019). O trabalho home office na CLT: características e especificações. **Revista de Direito do Trabalho**, 45(1), 101-115. Acesso em:27-jun-2025.

O TRABALHO HOME OFFICE E A CLT: ESPECIFICAÇÕES E IMPLICAÇÕES PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES - UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA. Diocleciana Ferreira de França ROCHA; Laiza Cristina Pereira FELIX; Severina Alves de ALMEIDA Sissi. **JNT Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 – MÊS DE JUNHO - Ed. 63. VOL. 02. Págs. 113-129. <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

WANG, P. et al. (2020). The impact of remote work on mental health: A systematic review. **Journal of Occupational Health Psychology**, 25(3), 153-167. Acesso em:27-jun-2025.

SITE CONSULTADO: www.institutolegado.org/socialworking, 2019. Acesso em: 27-jun-2025.