

# Uma proposta de regulamentação aplicada ao trabalho remoto no Brasil. Case Bradesco e Contraf

**Marcelo Andrade Cruz**

Advogado OAB/DF 23.575. Pós-Graduações: Ordem Jurídica e Ministério Público (Fundação Escola Superior do Ministério Público – FESMPDFT), Direito da Energia Elétrica (Universidade Cândido Mendes – RJ), Direito Público (Faculdades Projeção). Certificação de Especialista em Investimentos (CEA) pela Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima).

---

**Resumo:** Este artigo trata sobre o trabalho remoto e a viabilidade jurídica de sua adoção, tanto no serviço público quanto no âmbito privado. As organizações e o próprio trabalho estão sujeitos às transformações globais que acontecem com notável velocidade, dados os avanços da ciência e da tecnologia, bem como requerem análise sobre a necessidade de implementação da modalidade em questão sempre que possível e compatível com a natureza das atividades exercidas. A adoção do trabalho remoto evidencia benefícios aos trabalhadores, bem como às organizações empregadoras, haja vista a economia de tempo e de recursos. A pandemia de COVID-19 oportunizou a implantação emergencial da atividade laboral fora das dependências da sede empregadora, mesmo sem lei específica, tendo sido constatadas funcionalidade e produtividade satisfatórias. A análise do problema aqui apresentado, sob a luz dos princípios constitucionais e do direito do trabalho, permite a discussão sobre a imperatividade do aproveitamento dos recursos sociais obtidos com a implementação da modalidade de trabalho remoto. Aborda-se a segurança jurídica da implantação do trabalho remoto com proposição de solução normativo-regulamentadora em uma análise sistemática do ordenamento jurídico pátrio. Apresenta estudo de caso relativo à solução normativa adotada para o teletrabalho promovida pelo Banco Bradesco S.A.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Trabalho remoto. *Home office*. Função social. *In dubio pro operario*.

**Sumário:** Introdução – **1** *Home office* ou trabalho remoto como um conceito mais amplo – **2** A legitimidade da adoção do trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19 – **3** Vantagens e benefícios do trabalho remoto e o princípio da função social – **4** O teletrabalho e o princípio *in dubio pro operario* – Conclusão – Referências – Anexo

---

## Introdução

Como uma tendência mundial de redefinição das relações de trabalho, seus regimes e demais especificidades, nada é mais notório e amplamente aplicado como o teletrabalho.

Diversos setores e instituições adotaram esse regime como alternativa de manutenção de parte de suas atividades – naquelas em que há compatibilidade, evidentemente –, e a sua impossibilidade, quando existente, está mais para residual do que majoritária.

A pandemia de COVID-19 afetou a sociedade mundial como um todo, perpassando da economia à própria política, bem como trouxe desafios ao meio jurídico no que concerne à legalidade das medidas restritivas e adaptativas para a superação dos espectros da crise.

O distanciamento social como medida de prevenção de contágio pela COVID-19, que ensejou, entre outras medidas, o trabalho remoto, deu-se de forma emergencial; todavia, após passado o ápice da crise, tornou-se medida sujeita à manutenção e, sobretudo, ampla observação e discussão em face de sua sustentabilidade, dos benefícios verificados, incluindo avanços em matéria de produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores.

Ocorre que, naquela oportunidade, apesar dos inúmeros decretos do Poder Executivo em todas as unidades da federação, dada a urgência requerida, inexistiu lei específica que tratasse de matéria tão relevante, o que tem gerado discussões acerca da legalidade da continuidade de sua utilização fora do ambiente emergencial vivenciado.

A presente discussão pauta-se na abordagem sobre a suposta insegurança jurídica para aplicabilidade, cada vez mais requerida, do teletrabalho nas entidades empregadoras, uma vez que as relações de trabalho estão sujeitas a regramento específico.

A busca da segurança jurídica normativa explícita no Brasil acerca da matéria tem significado óbice à extensão da flexibilidade experimentada nas relações de trabalho, não obstante a tendência mundial bem anterior à crise pandêmica, inclusive nos grandes centros do país.

A argumentação a respeito do tema requer não somente a análise da situação experimentada com as medidas adotadas contra a COVID-19, mas também a análise de princípios do direito constitucional e do direito do trabalho, além de normas já estabelecidas, ainda que pontualmente, na legislação pátria.

Assim, apresenta-se o seguinte problema: *a adoção permanente, híbrida ou facultativa do trabalho remoto requer lei específica?*

Como solução ao problema apresentado, faz-se necessária a formulação de três hipóteses a seguir:

- *Hipótese 1:* se a experiência verificada na pandemia de COVID-19, apesar de excepcional, não continha lei específica, então a aplicação do trabalho remoto foi aceita como legítima, posto que amparada pelo ordenamento jurídico.
- *Hipótese 2:* se o princípio da função social prescreve que, tanto para o trabalho quanto para a entidade empregadora, a busca da economia social, então os benefícios alcançados pelo trabalho remoto encontram respaldo de imediata aplicabilidade na Carta Constitucional.

- *Hipótese 3:* se o ordenamento jurídico admite a norma mais favorável ao trabalhador, então é legítima a adoção do teletrabalho, mediante regulamento interno da entidade empregadora, para adesão do trabalhador, sem necessidade de lei específica autorizadora.

Para verificação das hipóteses sugeridas como solução ao problema estabelecido, será utilizado como metodologia de processamento o método científico analítico, através de pesquisa qualitativa descritiva, na busca da validação ou não das conjecturas postas, a partir dos temas relativos à conceituação técnica de trabalho remoto, chamando a ordem para a sua mais acertada definição; à existência de vantagens do regime de trabalho em questão; aos princípios jurídicos, legislação vigente e sua análise sistemática.

O estudo de caso relativo à solução normativa adotada para o teletrabalho promovida por negociação coletiva entre o Banco Bradesco S.A. e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) vem trazer robustez à análise proposta, haja vista experiência de sucesso em prática no país.

## 1 *Home office* ou trabalho remoto como um conceito mais amplo

Com o avanço tecnológico, as organizações experimentaram a flexibilização de suas estruturas organizacionais para a gestão da força de trabalho, em especial a remota.

Teletrabalho, *home office* e trabalho remoto são terminologias que trouxeram, no início de sua utilização, uma impressão limitada em relação à verdadeira acepção que decorre da transformação que vem passando o mundo globalizado no âmbito das relações de trabalho. A real mudança não se dá de uma forma estanque de definição da modalidade de prestação dos serviços, mas uma redefinição do ambiente a ser escolhido pelo trabalhador.

Para Durães, Bridi e Dutra (2021):

De fato, estamos imersos em novas formas de trabalho e de vida e atravessamos momento de profundas transformações, que se sobrepõem continuamente. Essas mudanças, que hoje são atribuídas às tecnologias, devem ser enxergadas também a partir de chaves sociais, culturais e econômicas diversas e existentes na história, e não apenas no sistema capitalista ocidental.

O trabalho remoto, evidentemente, não visa extinguir a central institucional ou a sede empregadora, bem como não se restringe à residência do trabalhador.

“Será viável, ainda, que no contrato de teletrabalho ocorra o comparecimento habitual no local de trabalho para atividades específicas”, detalha o Ministério do Trabalho por meio de seu *site* (AGÊNCIA BRASIL, 2022).

O teletrabalho, prestação de serviços além das dependências do empregador, por meio de plataformas tecnológicas, também denominado *home office*, não quer significar, literalmente, que o trabalho ocorra necessariamente no lar ou residência do empregado, mas uma modalidade laborativa que permite que as pessoas trabalhem de casa ou de qualquer outro local, sem necessidade de deslocamento para a sede empregadora.

Já é bastante comum os trabalhadores fazerem uso de tecnologias para se manterem conectados à empresa e aos seus afazeres, seja em casa ou outro ambiente próprio, público ou *coworking*, não necessariamente o mesmo todos os dias.

O hibridismo, inclusive, muitas vezes adotado em um processo de transição, permite que a própria sede empregadora seja uma dessas opções do trabalhador, seja de modo agendado, por escala ou livremente.

De acordo com a Agência Senado (2020):

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. Exemplos de trabalho externo são os de vendedor e motorista.

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.

A CLT afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

O mais importante a se verificar é que se trata de uma mudança inevitável a adoção do trabalho remoto cada vez mais disseminada, haja vista a constante evolução da ciência e da tecnologia, que, ao longo da história, sempre redefiniram hábitos, processos e relações humanas como um todo e, notoriamente, na organização do trabalho, num dinamismo que vem desde as formas mais primitivas até as mais modernas que estão por vir.

## 2 A legitimidade da adoção do trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19

O isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação do coronavírus levou para o trabalho remoto grande contingente do serviço público e privado.

Inicialmente, a questão restringia-se ao trabalho no domicílio ou residência, uma vez que a preocupação inicial estava associada, especificamente, à contenção como medida para se evitar a circulação de pessoas e, conseqüentemente, do vírus.

Com o avanço dos índices pandêmicos, bem como a extensa duração do período vivenciado em crise sanitária, foram editados diversos decretos dos poderes executivos das unidades da federação, bem como outras normas infralegais, no intuito de implementar, ainda que emergencialmente, o trabalho remoto.

O distanciamento social como foco converteu-se, rapidamente, em aproximação digital. Assim, a pandemia impulsionou o processo de digitalização que já vinha avançando, posto que se requeria maior velocidade de implementação.

A crise da COVID-19 testou as tecnologias e plataformas já existentes, de modo urgente e concentrado, bem como tornou evidente que o trabalho remoto tem plena funcionalidade.

Assim questiona a Agência Senado (2020):

Não há dúvida, portanto, de que a pandemia explicitou, pelo menos em parte, as potencialidades das atividades laborais exercidas remotamente (ver infográfico). Caberia agora às empresas e aos empregados simplesmente aproveitarem ao máximo a economia de custos e as vantagens do trabalho executado em horários e locais flexíveis?

Ao se avaliarem prós e contras do trabalho remoto, torna-se evidente que os fatores ainda considerados adversos são decorrentes da fase adaptativa, mas que podem ser superados com os ajustes necessários e intuitivos, com a utilização das tecnologias já disponíveis, tal como ocorreu na fase pandêmica.

Por outro lado, o trabalho remoto não se trata de desconstrução dos limites entre esfera do trabalho e esfera do privado, mas condição adaptativa com benefícios evidentes; todavia, como toda evolução saudável, com necessidades e contratempos práticos para sua plena aplicação.

A premência da adoção do teletrabalho na crise sanitária mostrou que o empenho em superação material ou prática de sua utilização não forma os únicos óbices superados de modo bem-sucedido. Também a ausência de lei específica não poderia ser objeto de produção imediata, tendo em vista o moroso e burocrático processo legislativo, bem como que a dinâmica das transformações fomentadas pela crise exigiu constantes adaptações, sob pena de obsolescência precoce do ato normativo.

Os decretos ou regulamentos são atos jurídicos expedidos pelo chefe do Executivo que inserem, no sistema do direito positivo, normas gerais que têm por finalidade a complementação da lei ou da própria Constituição, quando exigido o desenvolvimento de atividade administrativa, esta na sua acepção mais abrangente possível.

É notório que o decreto, ato administrativo exclusivo do chefe do Executivo, sempre em situação inferior à lei, não pode contrariá-la. Por se tratar de ato infralegal, um decreto não pode se sobrepor à lei, sob pena de retirar dela o fundamento de validade.

Os decretos expedidos no período da pandemia poderiam ter sua legalidade questionada, caso inexistente lei que os sustentasse ou estabelecesse limites ao seu alcance. Tal não ocorreu, até porque esses decretos não tiveram o condão de atingir a CLT ou qualquer outro diploma legal, ou ainda a liberdade do setor privado, mas, tão somente, deu cumprimento à prerrogativa dos chefes dos respectivos Poderes Executivos de auto-organização e de autolegislação, sendo-lhes conferido o direito de se regerem por sua Constituição e pelas leis que editarem na esfera de sua competência.

Logo, constata-se, pela ausência de questionamento válido dos decretos instituídos para essa finalidade, ainda que não tenham sido emanados com o objetivo de se obter mais eficiência ou economia de recursos nas relações de trabalho, mas para o mister de isolamento social, que eles não violaram a legalidade nem mesmo a constitucionalidade.

Assim, verifica-se que a *hipótese 1* acima formulada é válida, uma vez que, em face da inexistência de declaração de ilegalidade ou inconstitucionalidade desses decretos ou regulamentos, a experiência verificada na pandemia de COVID-19, apesar de excepcional, ainda que sem lei específica, consagra a legítima adoção do trabalho remoto, posto que amparada pelo ordenamento jurídico e instituições democráticas.

### 3 Vantagens e benefícios do trabalho remoto e o princípio da função social

Uma primeira verificação de benefício aos trabalhadores com a adoção do teletrabalho está evidente na redução ou eliminação dos deslocamentos. Tal aspecto, por si só, já representa significativa melhoria na qualidade de vida do trabalhador, bem como reflete na redução do fluxo do trânsito das cidades, já tão congestionado, além da carência de estacionamentos, implicando evidente melhoria para a sociedade como um todo.

Tal benefício, só para exemplificar, aliado à flexibilidade dos horários e ao resgate do convívio familiar, também contribui de forma significativa na qualidade de vida dos trabalhadores.

Outro fator relevante decorrente da supressão do deslocamento às dependências do empregador está inerente à economia de tempo e de recursos necessários ao regime presencial. A economia de tempo e de recursos ocorre tanto por parte do trabalhador quanto para o lado do empregador, sendo que a avaliação do custo a ser reduzido revela a importância da questão gerencial dos recursos de toda uma comunidade.

Carvalhosa (2009) assim estabelece:

Na composição dos diversos interesses imbricados na atividade societária encontram-se os coletivos. Cabe ao administrador proporcionar

meios de maximização dos lucros sociais, desde que atendidas as exigências do bem público. Não se trata, pois, de superar o aspecto contratual de lucratividade para levar em conta outros interesses. O que deve nortear a conduta do administrador é a harmonização dos fins sociais com os demais interesses da comunidade.

Observa-se que as críticas negativas ao regime de teletrabalho são facilmente desconstruídas quando contraditadas com os evidentes benefícios mencionados, revelando-se como posturas reacionárias que sempre ocorreram perante os avanços do progresso.

Assim, a equação entre vantagens e desvantagens do teletrabalho, por qualquer prisma, traz implícita economia ao obreiro e à empresa ou entidade empregadora, tornando-se inquestionável e inarredável uma atenção especial para com a temática da utilização dos recursos, sejam eles patrimônio humano ou monetário, empresarial ou institucional.

O capitalismo historicamente precisou do trabalho coletivo, feito por diversos trabalhadores de forma combinada, geralmente concentrado num ambiente ou dependências da sede empregadora. Com a possibilidade de reversão dessa estrutura na obtenção de economia sistêmica, nem mesmo esse modo de produção admite que seja desprezada a clara economia de recursos e de tempo, que, em sua última análise, sobretudo à luz do clichê capitalista, constitui evidente monetização.

Ferreira e Morais (2015) defendem de forma categórica essa responsabilidade intrínseca à função social das instituições empregadoras:

Enfim, é latente que a função social da empresa tem características implícitas e explícitas na sociedade, haja vista que incentiva o melhor tratamento de trabalhadores em geral, bem como influencia na relação social e na transformação dela como um todo.

Essas questões devem ser discutidas sobre o crivo da *função social*, princípio insculpido na Constituição Federal, uma vez que toda a economia de recursos gerada numa gestão do trabalho e suas relações não pode ser preterida, considerando não somente a função social do trabalho – no caso, em prol de melhores condições ao trabalhador –, mas também tendo em vista a função social da empresa ou entidade empregadora.

Nesse raciocínio, sempre que os meios tecnológicos disponíveis tornarem viável a adoção do trabalho remoto, com suas notáveis benesses, eles deverão ser propiciados, mais em regra do que como faculdade, principalmente quando a utilização dos recursos tecnológicos atingir a finalidade pretendida com o labor, com a mesma eficácia ou até maior, como foi amplamente constatado o aumento da produtividade nos serviços.

Não obstante a notoriedade do avanço da produtividade em experiências com o teletrabalho, pode-se comprovar, apenas a título exemplificativo, conforme mencionou Goulart (2009, p. 193):

(...) um aumento no nível da produtividade com a nova modalidade de trabalho. Ainda que se levasse em conta a grande experiência que o SERPRO tem em sua área fim, percebeu-se um avanço com a proposta de instituir o modelo do programa teletrabalho como um recurso e uma estratégia para a empresa, não somente como forma operacional de flexibilização do trabalho, mas principalmente para obtenção de aumento de produtividade, economia de recursos de logística para empresa e maior qualidade no produto para o cliente.

Nessa toada, a testagem da *hipótese 2* tem sua validação decorrente do fato de que o cumprimento de metas teleológicas dos princípios constitucionais não requer lei específica para a adoção do trabalho remoto sempre que sua viabilidade for constatável pelo gestor público, uma vez que já encontra respaldo na Magna Carta, deixando de ser mera liberalidade, mas, sim, obrigação dos gestores públicos e privados, em interpretação conforme à Constituição Federal.

A ausência de lei própria para o atingimento desses princípios constitucionais, caso necessária fosse, já teria sido objeto de impetração de mandados de injunção para fazer valer os direitos assegurados pela Constituição, que precisariam de uma lei específica para serem implementados ou exercidos.

Tal não ocorreu, posto que já é evidente a possibilidade de utilização de decretos, regulamentos ou normas internas para a adoção do trabalho remoto, seja em sua forma híbrida, facultativa ou geral, quando compatível com a natureza da atividade, respeitadas as jornadas de trabalho já prescritas em lei, conforme cada caso.

A economicidade do obreiro e da empresa ou entidade empregadora, seja pública ou privada, já encontra esteio constitucional para sua plena implementação mediante atos infralegais, sem violação das leis vigentes.

A redução dos impactos sociais e ambientais está acima do mero formalismo legalista, uma vez que o atingimento das metas programáticas definidas na Magna Carta suplanta tal apego positivista.

Não bastassem tais argumentos, a própria CLT já foi adequada de forma pontual para garantia de direitos dos trabalhadores sujeitos ao teletrabalho, tal como preconizou o Projeto de Lei Conversão nº 21, de 2022 (MP nº 1.108, de 2022), que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências.

Tramita, inclusive, o Projeto de Lei (PL) nº 3.512/2020, de autoria do senador Fabiano Contarato (Rede-ES), que pretende obrigar a sede empregadora a munir

os trabalhadores de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e determinar o reembolso de despesas com energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho.

A proposição, caso sancionada, busca sua concretização prática, por meio de mera previsão ou alteração de contrato ou termo aditivo. Ou seja, normas regulamentadoras de *status* infralegal já são hábeis para a concretização de medidas que podem ser implementadas desde já, de modo espontâneo, pelas unidades gestoras de serviço público ou privado, sem constituir qualquer violação às leis já vigentes.

O princípio da função social, seja ele aplicável ao trabalho em si, à entidade empresarial ou orgânico-pública, nesses termos abordados, não requer para seu atingimento norma legal autorizadora, posto que se trata de busca de atingimento, evidentemente benéfica, das diretrizes constitucionais insculpidas.

#### 4 O teletrabalho e o princípio *in dubio pro operario*

No intervalo recém-experimentado de aproximadamente dois anos de pandemia, havia a fundamentação regulamentar, seja por decretos do Poder Executivo ou regulamentos extraordinários neles fulcrados, o que garantia coletiva segurança jurídica para aquela oportunidade.

Passada a fase crítica, com a suspensão dos decretos e regulamentos mencionados, restou uma insegurança das entidades empregadoras em face de uma suposta ausência de norma regulamentadora ou vácuo legislativo que autorizasse a adoção de tal regime ou modalidade de trabalho.

O receio que tem prevalecido é que a adoção da modalidade de trabalho remoto venha a constituir violação dos critérios legais de jornada de trabalho, o que sujeitaria as entidades empregadoras às cominações de ordem trabalhista ou estatutária, seja por constituir horas extrajornada ou invasão indevida do trabalho ao ambiente particular das pessoas.

Assim, os gestores e os corpos diretivos das entidades empregadoras e instituições públicas têm manifestado receio de violar as normas e garantias trabalhistas ou estatutos de servidores com a adoção de trabalho remoto como regra ou como faculdade concedida aos empregados para cuja atividade seja plenamente aplicável.

Todavia, inexistente lacuna legislativa para a aplicação do trabalho remoto, posto que já houve a efetiva previsão legal no âmbito privado, no que concerne à alteração legislativa, por parte dos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio das mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, as quais prescrevem o seguinte:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (CLT, art. 75-C, alterada pela Lei nº 13.467/2017).

Logo, há a possibilidade de aditamento contratual dos contratos já em vigência por mútuo acordo entre as partes, sobretudo por se tratar de norma de aderência facultativa do trabalhador. Também é plenamente admissível a possibilidade de aprovação de acordo coletivo de trabalho, incluindo, alternativamente, o regime de teletrabalho como benefício.

Além disso, é importante ressaltar que a jornada de teletrabalho, desde que observadas as mesmas condições previstas na CLT, quais sejam, máximo de oito horas diárias, com a possibilidade de duas horas extras, entre outras, garante a manutenção das regras gerais aos trabalhadores em trabalho remoto, sem perda de benefícios e sem extrapolação de jornada ou “invasão” domiciliar indevida.

Nesse caso, não há que se falar em violação de leis trabalhistas, posto que fica afastada a previsão do inciso III do art. 62 do Decreto-Lei nº 5.452/1943, que excluía os trabalhadores em regime de teletrabalho das regras da CLT, no que diz respeito à jornada.

Tal é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (2020):

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções 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. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que “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”.

A presente proposta encontra pleno respaldo na aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, o que é plenamente preconizado como princípio do direito do trabalho, cessando a insegurança jurídica suscitada, uma vez que não há dúvidas quanto ao respeito ao diploma legal trabalhista. Inclusive, porque a dúvida que se

pudesse suscitar em relação à exclusão prevista no inciso III do art. 62 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 seria imediatamente eliminada pela integração com o princípio *in dubio pro operario*, posto que haveria espontânea adesão à norma mais benéfica ao trabalhador.

Assim, o instrumento infralegal regulamentador é a própria formalização em contrato de trabalho para as novas contratações ou por meio de termos aditivos aos contratos já vigentes.

Inclusões de outros benefícios, como reembolsos de despesas ou o fornecimento de equipamentos de tecnologia, em comodato, aos trabalhadores, por exemplo, caso pretendidas, também encontrariam amparo no referido princípio e na norma adicional, ainda que infralegal, posto que mais benéfica aos obreiros.

Rodriguez (2000, p. 48) sustenta que existem três possibilidades para a aplicação da condição mais benéfica:

a) norma aplicável a uma situação concreta, entre várias de possível aplicação; b) situação geral, de fato ou de direito, para todos os trabalhadores ou para os de uma mesma profissão; c) situação particular de fato, voluntariamente outorgada pela empresa, ou de direito, concedida pela lei anterior. A primeira das acepções é a hipótese na qual atua a regra anterior dentre essas normas, aplicando-se ao trabalhador a mais benéfica, em razão do caráter tutelar que inspira o legislador e, portanto, seu intérprete. A segunda é uma consequência da eficácia dos usos e costumes que, como fontes do direito, vêm, em suma, a integrar-se no mesmo problema anterior. Somente resta, portanto, como específica, a terceira situação.

Enseja-se, portanto, a verificação da *hipótese 3*, também sugestionada como solução ao problema apresentado, cuja validação encontra abrigo no princípio do direito do trabalho, qual seja, o *in dubio pro operario*, pois a admissão de norma mais favorável ao trabalhador legitima a adoção do teletrabalho, mediante regulamentos infralegais das entidades empregadoras, para adesão do trabalhador, sem necessidade de lei específica autorizadora.

Desse modo, é reconhecida a verificação da relação empregatícia, independentemente de o empregado prestar serviços em seu domicílio ou a distância, pois o legislador se preocupou em inserir um conceito de teletrabalho como prestação de serviços fora da sede da empresa, sendo necessária a utilização de meios telemáticos em sua execução.

Ressalte-se que, ausente a supressão dos benefícios gerais previstos ao regime presencial, a adoção do trabalho remoto, de modo algum, ensejaria violação de garantias trabalhistas, até porque as violações poderiam ocorrer tanto no regime de teletrabalho quanto no regime tradicional, sujeitando, em quaisquer casos, os violadores às sanções cominadas na legislação vigente.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), documento normativo que funciona como pacto entre um sindicato de determinada categoria de trabalho de uma ou mais empresas, também é alternativa hábil para a regulamentação do trabalho remoto, especificando suas condições aplicáveis no âmbito das empresas acordantes, regulamentando o relacionamento entre empresa e empregados.

A lição de Barros (2011, p. 1.000) elucida o alcance do ACT como cláusulas normativas cujo conteúdo integrará os contratos individuais:

[...] instituem benefício individual, como reajuste salarial, férias, jornada, indenização, estabilidade, prêmios, etc.; as que dizem respeito às formalidades que devem ser observadas na celebração da convenção, como, por exemplo, a exigência de forma escrita, a obrigatoriedade de readmissão de trabalhadores dispensados em decorrência de participação em movimento grevista; as normas solidárias, que instituem benefícios para o empregado, como membro da empresa, ou seja, normas sobre higiene e segurança do trabalho; as normas relativas à constituição interna da empresa, entre elas as que dispõem sobre comissões de arbitragem e conselhos de empresas e as normas referentes a instituições comuns, nas quais se enquadram as que dispõem a respeito da previdência.

Por meio do ACT, obtém-se a mesma segurança jurídica para a implantação do trabalho remoto que aquela realizada pela alteração dos contratos individuais de trabalho; porém, figura-se como medida mais prática, pois, por meio de um único ato normativo, toda a categoria que se enquadra à modalidade de trabalho remoto pode ser contemplada.

No anexo do presente artigo, é apresentado como exemplo o ACT firmado entre Banco Bradesco S.A. e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), o qual constitui excelente regulamentação do teletrabalho, com avanços significativos e êxito comprovado.

No que concerne ao setor público, o poder regulamentar é pleno, por meio de decretos do Poder Executivo, conforme já argumentado no item 2 do presente artigo, pois trata-se de prerrogativa dos chefes dos respectivos Poderes Executivos de auto-organização e de autolegislação, sendo-lhes conferido o direito de se reger por sua Constituição e pelas leis que editarem na esfera de sua competência, tal como ocorrido na experiência da pandemia de COVID-19.

## Conclusão

As três hipóteses formuladas foram validadas conforme a metodologia de processamento adotada, sendo que a resposta ao problema formulado encontrou

supedâneo nos seguintes aspectos: ocorreu respaldo fático de experiência legislativa infralegal verificada no contexto da pandemia de COVID-19, cuja produção permitiu a operação dos serviços em teletrabalho, quando já aplicáveis à natureza das atividades contempladas, bem como figurou como ato jurídico perfeito, gozando, pois, de legalidade e legitimidade.

Aliado a esses fatos vivenciados, a produção normativa perpetrada pelo Banco Bradesco S.A., em negociação coletiva, corrobora a eficácia da regulamentação proposta, cuja técnica e resultados ilustram a solução que gozou de excelência para esse mister.

A Constituição Federal brasileira, por mais analítica que seja, não preverá de forma exauriente e pormenorizada todos os caminhos para a realização de suas metas programáticas; contudo, seus princípios norteadores – ressalte-se o da função social, que é aplicável à propriedade, ao trabalho e às empresas – endossam a imediata adoção do trabalho remoto como medida eficaz e garantidora da promoção do bem-estar das pessoas, da eficiência e da economia social.

Por sua vez, o princípio *in dubio pro operario* vem elidir toda e qualquer insegurança jurídica à aplicação da modalidade de trabalho em questão, desde que observada a manutenção dos benefícios aplicados ao regime tradicional, bem como as formalidades prescritas na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e nos regimes estatutários respectivos, dispensando, salvo para maiores avanços, lei específica autorizadora para tal implementação.

---

**Abstract:** This article aims to address remote work and the legal feasibility of its adoption, both in the public service and in the private sphere. Organizations and work itself are subject to global transformations that occur with remarkable speed, given the advances in science and technology, as well as requiring analysis of the need to implement the modality in question whenever possible and compatible with the nature of the activities carried out. . The adoption of remote work shows benefits for workers, as well as for employing organizations, in view of saving time and resources. The COVID-19 Pandemic provided an opportunity for the emergency implementation of work activity outside the premises of the employer, even without a specific law, with satisfactory functionality and productivity having been verified. The analysis of the problem presented here, in the light of constitutional principles and Labor Law, allows the discussion on the imperative of taking advantage of the social resources obtained with the implementation of the remote work modality. It discusses the legal certainty of the implementation of remote work with a proposal for a normative-regulatory solution in a systematic analysis of the national legal system. It presents a case study on the normative solution adopted for teleworking promoted by Banco Bradesco S.A.

**Keywords:** Telework. Remote work. Home office. Social role. In doubt for the worker.

---

## Referências

AGÊNCIA BRASIL. Conheça as regras previstas na MP que regulamenta o trabalho remoto. Março de 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-03/conheca-regras-previstas-na-mp-que-regulamenta-o-trabalho-remoto#>.

AGÊNCIA SENADO. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulamentação é objeto de controvérsia. Julho de 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 23 fev. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à Lei de Sociedades Anônimas*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. *O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?* Setembro de 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56Qnc5Fq73NVbkjZSH3hjj/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

FERREIRA, Carolina Iwancow; MORAIS, Jean Carlos de. Função social da empresa na teoria geral do direito. *Rev. Fac. Dir. Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 31, n. 1, p. 55-76, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/65cf161d5ea25327688755a8e62e1270.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2023.

GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Senac, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 4. ed. rev. atual. amp. São Paulo: Atlas, 2017.

YIN, R. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS. *Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo Teletrabalho*. Novembro de 2022. Disponível em: [https://spbancarios.com.br/sites/default/files/anexos/act\\_teletrabalho\\_bradesco.docx.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/anexos/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf). Acesso em: 23 fev. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver*. Dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 23 fev. 2023.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CRUZ, Marcelo Andrade. Uma proposta de regulamentação aplicada ao trabalho remoto no Brasil. *Case Bradesco e Contraf. Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 12, n. 48, p. 35-49, jan./mar. 2023.

---

## **ANEXO**

### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO TELETRABALHO BRADESCO E CONTRAF**

Disponível em: [https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act\\_teletrabalho\\_bradesco.docx\\_.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act_teletrabalho_bradesco.docx_.pdf)

