

TELETRABALHO: A PERSPECTIVA DO EMPREGADO, DO EMPREGADOR E DA SOCIEDADE.

Letícia Pereira de Moraes¹

Benizete Ramos de Medeiros²

RESUMO

O presente artigo buscou explorar de forma geral a evolução das legislações brasileiras em relação ao teletrabalho, até a criação de um capítulo específico sobre o tema, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da reforma trabalhista. Discutindo de forma clara os direitos e deveres de cada parte desta relação trabalhista. Dessa forma, analisaremos as vantagens e desvantagens enfrentadas pelo teletrabalho, através do ponto de vista do empregado, do empregador e da sociedade.

PALAVRAS-CHAVE:

Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Empregado e Empregador.

ABSTRACT

The present work sought to explore in general the evolution of the legislation teleworking, until the creation of a specific chapter on the subject, in the Consolidation of Labor Laws (CLT), through labor reform. Clearly discussing the rights and duties of each part of this labor relationship. In this way, we will analyze the advantages and disadvantages faced by telework, through the point of view of the employee, the employer and society.

KEY WORDS:

Telework, Labor Reform, employee and employer

INTRODUÇÃO

¹ Graduada pela Universidade Veiga de Almeida (UVA). Especialista pela Faculdade Legale. Assessora Jurídica pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ). E-mail: leticiapmoraes@outlook.com

² Benizete Ramos de Medeiros. Advogada Trabalhista; Pós-doutora em Direitos Humanos (Universidade de Coimbra); Doutora em Direito e Sociologia (UFF); mestre em Direito (FDC); professora de graduação e pós-graduação *stricto sensu* (PPGD/UVA); diretora da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da ABRAT; diretora de Educação do IAB e membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB; diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho: JUTRA; autora de livro e artigos científicos.

Com o passar dos anos, e por conseguinte, com os avanços tecnológicos, foram surgindo inovações nas formas de trabalho, deixando de lado o modelo tradicional e cedendo espaço a um modelo mais flexível, dentre eles o teletrabalho.

O teletrabalho, é uma modalidade de trabalho em que o trabalhador realiza as atividades que estão atreladas à sua função, em um ambiente externo, diferente da empresa, podendo ser em casa, na rua, ou em um espaço colaborativo, dentre outras opções.

Todavia, no início da instauração do teletrabalho, não havia uma legislação própria que regulasse esse instituto. Com isso surgiam as inseguranças Jurídicas, os questionamentos e as dúvidas, demonstrando a necessidade de uma legislação que pudesse suprir essa lacuna no direito brasileiro.

Neste diapasão, veio a Reforma Trabalhista, incluída pela Lei nº 13467/2017, que fez o Brasil dar um importante passo, através da regulamentação do Regime do Teletrabalho no Capítulo II-A, do art. 75-A ao 75-F, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

As contribuições que esta pesquisa pode trazer, é no sentido de proporcionar respostas, haja vista ser um tema relevante e com grandes expectativas de crescimento. A intenção não é esgotar o assunto, pelo contrário, sugere-se a capacitação constante e o aprofundamento do assunto

Passemos à compreensão do tema.

1. Teletrabalho

1.1. O conceito da palavra teletrabalho

A palavra “teletrabalho” deriva do conceito denominado, em inglês, telecommuting - e ainda: home working (trabalho em casa), telework ou teleworking (trabalho a distância), working from home (trabalho para casa), mobile work (trabalho móvel), remote work (trabalho remoto) e flexible workplace (local de trabalho flexível).

Já na língua portuguesa, o termo dado para essa forma de trabalho, é comumente chamado de trabalho remoto, teletrabalho, trabalho à distância, ou até mesmo, trabalho portátil. Partindo desta premissa Manuel Martín Pino Estrada (2017, p.11):

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Portanto, para caracterizar o teletrabalho, é importante a união de dois elementos: o primeiro consiste na modalidade em que o trabalho deverá ocorrer preponderantemente fora das dependências do empregador, podendo haver apenas algumas atividades internas.

Já o segundo elemento, consiste na introdução de meios de como pôr em prática o trabalho, que deverá ocorrer através de tecnologias de informação e comunicação, em consequência, simultaneamente, dos mais variados avanços tecnológicos. Causando em sequência diversos efeitos na vida do homem em seu ambiente de trabalho.

2. A legislação do teletrabalho no Brasil

No Brasil ainda encontramos algumas divergências quanto à regulamentação do teletrabalho no nosso ordenamento jurídico, no qual de um lado há opiniões de autores, que defendem o teletrabalho como sendo regulamentado com o advento da Lei nº 13.467/2017. Tendo como exemplo deste ideal, o Luciano Viveiros (2018: 1), que afirma:

A Lei nº 13.467/17 traz ao Texto Consolidado o modelo de home office, que até então não tinha previsão legal e se orientava por meio de entendimentos firmados pelos Tribunais Regionais e superior do trabalho.

Enquanto que de outro lado, uma minoria de autores ainda discorda deste posicionamento elencado acima, e afirmam que a regulamentação do trabalho à distância já estava presente no nosso ordenamento jurídico no ano de 2011, Enoque Ribeiro dos Santos (2018: 171), defende que:

Já é utilizado e regulamentado nos países da União Européia há longa data, e regulamentado na CLT, no art. 6º, por meio da Lei nº 12.552/2011, agora também recebeu novo regramento por meio da Reforma Trabalhista, nos arts. 75-A a 75-E.

Neste diapasão, pontuam Pessoa e Miziara (2020), o quanto a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio ainda era retraído, e por isso, havia a necessidade de regularizar este regime de trabalho.

No dia 11 de novembro entrou em vigor no Brasil a Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que trouxe a modalidade de teletrabalho do trabalho à distância, já antes prevista no artigo 6º da Lei nº 12.551/2011.

Com isso a nova Lei de nº 13.467/2017 pacificou o teletrabalho no Brasil, com a inclusão do Capítulo II-A, definido como (Das normas gerais da tutela do trabalho), inserindo na CLT os artigos 75-A ao 75-F respectivamente.

Entretanto, para corrigir aspectos regulatórios que o uso maciço do teletrabalho trouxe, foi publicada na edição de 5 de setembro de 2022 do Diário Oficial da União a Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022, que atualiza as regras de teletrabalho.

Seguindo a premissa de análise do capítulo II-A, trazidos pela Reforma Trabalhista e pela nova Lei nº 14.442/2022, observamos inicialmente o caput do artigo 75-A, que de forma singela determina que a prestação de serviços em regime de teletrabalho observará o disposto neste referido capítulo da CLT.

Já o artigo 75-B, que explicita a definição do teletrabalho ou trabalho remoto como sendo a prestação de serviços fora das dependências do empregador. Percebe-se que o legislador delineou regras específicas para a configuração do teletrabalho no dispositivo citado, e ainda apontou que esta modalidade de trabalho nos moldes delineados, não poderá ser considerado como trabalho externo.

Para melhor entendimento, o conceito de trabalhador externo, é considerado aquele que desempenha suas funções fora das dependências da empresa em virtude da própria natureza do trabalho não havendo, por conseguinte, a fiscalização de sua jornada, sendo também, irrelevante a utilização de tecnologia da informação.

Marcelo Moura (2018:176), explica que:

(...) O teletrabalho por sua própria natureza, é aquele que não está vinculado ao estabelecimento empresarial. As tarefas são executadas remotamente. Já o trabalho externo sempre tem alguma vinculação física com o empregador, mesmo que por intermédio de supervisores ou prepostos. O teletrabalho, por sua vez, pressupõe uma intensidade maior de autonomia. A distinção é muito tênue. Alguns trabalhadores externos como os instaladores de aparelho de transmissão de TV a Cabo, se utilizam de equipamentos remotos para instalação e configuração dos aparelhos instalados na residência, mas nem por isso, são trabalhadores remotos (...).

Por fim, no Parágrafo Único do art. 75-B, podemos considerar que o trabalhador, que exerce suas funções com a modalidade de teletrabalho, poderá comparecer ao estabelecimento

empresarial do empregador, para reuniões ou entrevistas, por exemplo, sem descaracterizar a natureza do teletrabalho.

2.1. Contrato de trabalho

Por sua vez, o art. 75-C da CLT trouxe relevante previsão sobre o trabalho remoto, descrevendo como requisito formal do contrato de teletrabalho, a expressa menção no instrumento de contrato individual de trabalho.

Trata-se da exigibilidade de pactuação expressa e escrita desta espécie de trabalho, devendo contar no instrumento de contrato individual as atividades que serão desenvolvidas, além de outras importantes questões que influenciarão os direitos e deveres do empregado e do empregador, e que logo mais analisaremos com mais exatidão.

Basso (2018, p. 63) colabora com seu entendimento nesta pesquisa, explicando que:

no contrato individual de trabalho deverá constar qual a modalidade do trabalho desempenhada, bem como as atividades pertinentes a contratação. Denota que não há impedimentos quanto à alteração do regime de trabalho presencial de um empregado já pertencente ao quadro da empresa para a modalidade do teletrabalho, a única exigência é a existência do mútuo acordo e aditivo contratual. Da mesma forma, o inverso também é possível, entretanto, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial somente poderá ser efetivada se determinada pelo empregador e respeitado o prazo mínimo de 15 dias de transição, com o devido aditivo contratual.

2.2. Mudança de modalidade

Ainda no artigo 75-C da CLT, há previsão da alteração dos trabalhadores do regime presencial para a modalidade de teletrabalho deverá ser objeto de aditivo contratual, sendo imprescindível a concordância expressa do trabalhador, conforme dispõe o §1º do art. 75-C, da CLT. Trata-se, portanto, de opção mútua (HRUSCHKA, 2017).

Em contrapartida, no caso de alteração do regime de teletrabalho para o presencial, não há a necessidade do consentimento por parte do empregado, bastando que o empregador informe sua vontade em retornar com o modelo antigo de prestação dos serviços, no qual à época era a moralidade presencial, sendo válido oportunizar um prazo de transição não inferior a 15 dias para o empregado.

Persiste alguma dúvida sobre a alteração do contrato de trabalho prevista no art. 468 da CLT, mas que não será objeto deste texto.

2.3. Equipamentos de trabalho

Segundo para o artigo 75-D da CLT, determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e da infraestrutura necessária para o desenvolvimento do trabalho à distância, bem como dispõe das regras para reembolso em caso de possíveis despesas arcadas pelo empregado deverão ser previstas em contrato escrito.

Segundo o entendimento de Caren Benevento Viani (2020), sinaliza que todo e qualquer custo, deverá ser por óbvio de responsabilidade do empregador, em contrapartida o empregado deverá zelar e cuidar dos equipamentos fornecidos pela empresa (art. 2º CLT).

Conforme preconiza o parágrafo único do artigo em destaque, eventuais equipamentos que sejam fornecidos ao empregado, não integrarão a sua remuneração, pois são fornecidos para o trabalho e não pelo trabalho, tratam-se, portanto, de utilidade sem natureza salarial.

2.4. Reembolsos

Ainda sobre o artigo 75-D, no tocante aos reembolsos gastos, um ponto importante que se deve destacar é que a CLT não explicita no artigo as questões inerentes ao reembolso de despesas, como conta de luz e conta de eletricidade.

Porém, o empregador tem total liberalidade para decidir se irá arcar com estas despesas ou não, e para isto acontecer, basta incluir no contrato uma cláusula que explique de forma expressa e detalhada como fará com a compensação.

Sendo assim, o contrato deverá constar tanto da aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos, como também da criação e manutenção de infraestrutura adequada para o bom funcionamento do trabalho remoto. E ainda possíveis reembolsos com eventuais despesas, tais como conta de luz, conta de internet, e afins.

2.5. Segurança do trabalho

O artigo 75-E que descreve questões ligadas à saúde e a segurança do trabalho no modelo de trabalho remoto, sendo de responsabilidade do empregado assinar um termo comprometendo-se a seguir as instruções prestadas pelo seu respectivo empregador.

Diante da citada previsão, diversos autores abrem a pauta para as dificuldades que o empregador teria em fiscalizar e fazer cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, na modalidade de teletrabalho, em razão da distância estabelecida entre o empregador e o empregado.

Essa responsabilidade a ser exercida pelo empregador quanto à segurança e saúde do empregado no momento da realização do trabalho em home office, é difícil de ser exercida e dificulta ainda mais a fiscalização, eis que o empregado não está o tempo todo em contato com o empregador.

Segundo Caren Benevento Viani (2020), essa talvez seja a medida de maior dificuldade de execução, sendo de responsabilidade do empregador orientar de maneira correta o empregado e fornecer a ele as instruções de prevenção para sua saúde e segurança na execução das atividades laborais, como por exemplo através de equipamentos ergonômicos ou criar cartilhas orientativas.

Ou seja, constitui ao empregador a exceção ao dever de fiscalizar, e manifesta-se o dever de instruir o trabalhador remoto de modo expresso e ostensivo. Observa Faverin (2020), que ao contratar um teletrabalhador o empregador deve elaborar um contrato individual de trabalho, explicitando ao máximo as condições e termos. Eis que o empregado deverá se comprometer a seguir todas as instruções a ele impostas.

Seguindo na linha do cumprimento dos deveres de Saúde e Segurança do Trabalho, Oliveira Neto (2018) pondera sobre o dever do empregador em aplicar treinamentos e fazer orientações posturais e do uso de equipamentos disponíveis para o trabalho, também não deixando de observar a execução dos exames médicos ocupacionais, em conformidade com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA da empresa.

2.6. Prioritários no Regime de Teletrabalho

Com o advento da Lei nº 14.442, de 2022, observamos a inclusão do artigo 75-F, que prevê ao empregador a observação de critérios de prioridade para preenchimento de vagas em teletrabalho, quais sejam: empregados com deficiência ou empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos.

Trata-se de dispositivo muito importante para a nossa legislação, por ser uma ação afirmativa que busca promover o bem-estar e ainda contribuir para diminuir as desigualdades sociais.

2.7. Jornada de trabalho

Após, a análise dos principais artigos do Capítulo II-A, que engloba os artigos 75-A ao 75-E, iremos trazer outro grande desafio trazidos pelo teletrabalho, que é o controle de jornada.

No caput do artigo 58 da CLT encontra-se o conceito da jornada de trabalho, informando o número de horas diárias de trabalho em que o empregado prestará a empresa e o horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador (WINTER, 2005, p. 114).

Porém a CLT não obriga o controle da jornada no home office, conforme expresso no art. 62, III da CLT, trazido pela Lei 13.467/2017 que atualmente obteve nova redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022, e conseqüentemente a horas suplementares e/ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas (Claro, 2019).

Neto (2018, p. 118) atribui o teletrabalho como sendo a modalidade de contrato de trabalho e desta forma sujeita ao princípio da primazia da realidade sobre a forma. Portanto caso houver controle de jornada, deixa de ser aplicável o art. 62, III da CLT, até porque não existe impeditivos para o empregador estabelecer o controle de jornada e assim remunerar por horas extras, adicionais noturnos, intervalos etc.

Portanto teoricamente o empregado não terá direito as horas extras, ou qualquer outro aditivo correlacionado ao controle de jornada. Todavia, se a empresa fizer o controle de horário, deverá remunerar o empregado sempre que houver hora extra, adicionais noturnos, intervalos, entre outros.

Neste diapasão, Nazario (2018) analisa que, qualquer tipo de controle que a empresa vir a realizar, de acesso ao sistema que indique horários de login e logout ou qualquer outra forma eventual de controle, pode originar a interpretação no sentido de se aplicar as regras do Controle de Jornada e, nesta condição caso ultrapassados, surgirá a obrigação do pagamento de hora extraordinárias.

Logo, caso seja interesse das partes, é possível que a jornada de trabalho e o modo que o controle ocorrerá, fiquem estabelecidos no contrato de trabalho, afim de evitar possíveis obstáculos no futuro.

3. Vantagens e desvantagens da modalidade de teletrabalho

3.1. Vantagens do Teletrabalho

Primeiramente, abordando a perspectiva do empregador, deve-se observar que um dos principais aspectos estudado pela empresa antes de realizar a execução, é o aspecto econômico. Para os gestores de uma empresa, é importante sempre estar atentos, para manter o processo de crescimento e geração de lucro da mesma.

A lucratividade poderá ser vista em diversos pontos, o primeiro ponto refere-se a estrutura necessária para se manter uma empresa, isto é, muitas das vezes há a exigência de pagamentos de aluguéis para se adquirir um espaço para reuniões e trabalho de funcionários.

Com a modalidade de teletrabalho, não será necessário o gasto com locação ou a compra de um imóvel específico para as atividades da empresa, bem como não haverá custos relacionados à telefonia, eletricidade, água, entre outros insumos decorrentes do uso diário no local do trabalho.

O segundo ponto da lucratividade gerada através do teletrabalho, é visto por meio do aumento da produtividade alcançada pelos empregados, tendo em vista que, por exemplo, não ocorrerá mais o deslocamento deste empregado até a empresa, podendo esse tempo ser revertido em tempo de trabalho produtivo.

Vejamos uma reportagem publicada pela revista Galileu (2020), no qual os empregados que executaram suas atividades através da modalidade de teletrabalho, tiveram um ganho significativo de produtividade:

[...]Uma pesquisa acaba de provar que trabalhar de casa é bom pra todo mundo: menos tédio pro empregado, mais produtividade pra empresa. Hoje em dia, cerca de 10% dos trabalhadores dos EUA têm pelo menos um dia de home office por semana. Partindo desse dado, a Universidade de Stanford resolveu investigar o tema. Uma empresa chinesa de telemarketing submeteu 250 funcionários a um teste: uma parte deles trabalharia de casa 4 dias por semana e o outro grupo ficaria 9 meses seguindo a rotina normal: da casa pro trabalho, do trabalho pra casa. A conclusão foi a seguinte: a turma que trabalhou do conforto do seu lar teve uma performance 13% melhor do que de costume. Esse número é motivado por duas questões principais – eles ficavam menos doentes e faziam menos pausas, além de conseguir realizar mais ligações devido ao ambiente silencioso que os cercava.

Já para o empregado, várias vantagens poderão ser vistas, considerando a melhora na qualidade de vida deste teletrabalhador, como por exemplo, a não necessidade de se locomover até o seu local de trabalho, e ter o estresse ocasionado por conta do trânsito. Podendo ter o privilégio ainda de converter o tempo gasto com locomoção até o trabalho, em tempo de lazer.

A autonomia de tempo, também é um ponto primordial, pois o teletrabalhador estará administrando o seu próprio tempo de trabalho, e com isso poderá conciliar as questões profissionais com as questões familiares, podendo passar um tempo maior com sua família.

Outra perspectiva, é que este empregado não terá mais despesas com alimentação fora de casa, ou vestuários para ir trabalhar, dentre outros gastos que são essenciais para uma pessoa que trabalha fora de casa.

Segundo uma matéria realizada pela Verônica Schifer (2018, n.p), para o site easy, o empregado que realiza suas atividades laborais dentro de sua casa demonstra mais pré-disposição na execução do trabalho:

Os funcionários que trabalham em casa geralmente demonstram uma maior pré-disposição, já que estão no conforto de seus lares, sem ter que manter o estresse que é a vida de escritório ou o tempo no trânsito se deslocando até as empresas. Nesse sentido, o aumento do tempo para outras atividades também influencia na qualidade de vida dos funcionários, já que ficando menos tempo fora de casa se deslocando até os lugares, podem usasse tempo para outras atividades que podem ser incentivadas pelas empresas.

Por fim, para a sociedade, uma das principais questões a serem analisadas, é aquela em que diz respeito ao meio ambiente. Tendo em vista que o teletrabalho poderá ser considerado como uma alternativa de trabalho sustentável.

Isto significa que, o teletrabalho beneficiará a sociedade, através da desconcentração do centro das cidades, e/ou descongestionamento do tráfego urbano, e, conseqüentemente, as emissões de carbono e demais poluentes tóxicos, contribuindo para a melhoria da qualidade do ar, dentre outros.

Além disto, anteriormente foi mencionado sobre o aumento na qualidade de vida do empregado na modalidade de teletrabalho, mas é importante mencionar também o aumento da qualidade de vida de toda uma sociedade num modo geral. Pois a qualidade de vida alcançada por este empregado, afetará estritamente sua família, e todos aqueles que o cercam, favorecendo a conciliação da vida pessoal e familiar.

Um exemplo é a possibilidade deste empregado optar por escolher o local em que irá viver com sua família, uma vez que, terá maior facilidade de trabalhar no seu ambiente familiar, em qualquer lugar.

3.2. Desvantagens do Teletrabalho

Muito empregadores ainda se mostram resistentes com a ideia de inserção da modalidade de teletrabalho, tendo em vista a preocupação, por exemplo, se o empregado vai trabalhar de fato ou não, ante a impossibilidade jurídica de monitoramento, em principio. Segundo Sousa:

[...] importa saber qual a disponibilidade das empresas para adaptarem novas modalidades de trabalho, quais as atividades que elas estão dispostas a dar a executar a entidades externas e qual o modelo de teletrabalho mais adequado. Por outro lado, há que determinar e analisar percepções, expectativas e ideias pré-concebidas, de modo a gerir adequadamente eventuais resistências e a apresentar soluções passíveis de serem adaptadas e utilizadas eficazmente.

Além da dificuldade apresentada, no controle e supervisão da jornada de trabalho deste trabalhador ainda há dificuldade na fiscalização do ambiente em que este empregado irá trabalhar, e com isso surge os empecilhos quanto à prevenção de doenças e acidentes do trabalho.

Outro ponto, é o aumento dos custos com capacitação, infraestrutura de conexão de dados, licenciamento de softwares e comunicação para cada teletrabalhador. E ainda, tendo em vista a falta de vigilância deste teletrabalhador, a empresa poderá ficar vulnerável uma eventual quebra de sigilo, uma vez que o trabalhador pode passar informações da empresa para outras pessoas ou ter o risco de pessoas não autorizadas acessarem os sistemas confidenciais.

Mas, também há algumas desvantagens para o empregado, principalmente se houver precariedade nas relações de trabalho, que estar relacionada com o ônus excessivo que terá que suportar, se não forem observados os aspectos corretos e limitados inerentes ao controle de jornada, bem como se não forem adotadas medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho.

Nesse afã, podemos identificar ainda a solidão do teletrabalhador, em razão da falta de convívio profissional com outras pessoas, refletindo uma sensação de exclusão ou até mesmo desestímulo, o que vem gerando alguns adoecimentos mentais.

O primeiro ponto é o bloqueio de criatividade que este teletrabalhador poderá ter, em razão de não ter nenhuma concorrência participativa com um colega de trabalho no âmbito da empresa.

Outro ponto, é a dificuldade de ascensão na carreira, dificultando uma promoção ou um progresso, haja vista que seu superior não está acompanhando de perto o seu trabalho, ou porque a tarefa é meramente administrativa, causando uma frustração nesse teletrabalhador. Segundo Rodrigues:

A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza, a sensação de isolamento social.

Outra desvantagem, é a dificuldade em separar a vida profissional com a vida pessoal, devido a perda da privacidade decorrente da inserção do trabalho no seu ambiente familiar. As condições de trabalho nem sempre são favoráveis para este trabalhador, pelo fato de o local de trabalho ser pequeno, ou por haver muito barulho e momentos de distrações. Note-se a grande dificuldade quanto ao direito a desconexão.

Este empregado pode não ter uma rotina de trabalho, o que afetará a convivência com sua família, seus animais de estimação, e ainda há a concorrência com os meios de entretenimento, como televisão e aparelho celular.

Nesse sentido, em meio a tantas vertentes externas, este teletrabalhador, deverá ter muito mais foco e comprometimento com seu trabalho, para conseguir atingir as suas metas diárias, e não perder a sua produtividade.

Por fim, conforme mencionado anteriormente, um ponto crucial para a sociedade é o benefício do teletrabalho se tornar sustentável, a medida em que ele diminui drasticamente os possíveis riscos de poluição do meio ambiente.

Entretanto, segundo Sousa:

Trata-se de uma questão polémica e que não está, ainda, demonstrada. Existem autores que referem que a redução do número de viagens realizadas diariamente pelos trabalhadores convencionais contribui para a diminuição da poluição de origem rodoviária e dos congestionamentos de tráfego nas grandes cidades e ainda que um menor número de deslocamentos leva a menor consumo de combustíveis fósseis nos meios de transportes. No entanto mais recentemente tem vindo a ser apontado o facto de que os teletrabalhadores se transformam em trabalhadores móveis necessitando também de se deslocar quer para contacto direto com clientes quer aos escritórios, mas com diferente regularidade e diferentes percursos ou seja há mais trabalhadores móveis presentes nos transportes durante o período normal de trabalho.

Para a sociedade, outra desvantagem que poderá ser desencadeada, é o aumento de doenças decorrentes das precárias condições ergonômicas, e conseqüentemente, aumentará também o número de atendimentos na Previdência Social.

Considerando ainda que, seria desvantajoso para o ente público fiscalizar cada residência dos teletrabalhadores, haja vista os empecilhos que os auditores fiscais encontrarão, como por exemplo, a necessidade de autorização previa para entrar no domicílio de cada trabalhador remoto.

CONCLUSÃO

O teletrabalho e o trabalho em home Office, embora já comum nas relações de empregos atuais, são ainda mereceres de pesquisas e debates, em razão das vertentes a que inseridos. Portanto, apesar da busca pela efetivação dos direitos dos teletrabalhadores, a legislação brasileira é ainda muito genérica e não contempla diversos aspectos muito importantes.

O Teletrabalho mostrou-se ao longo dos anos ser inclusivo e altamente promissor, eis que sua aplicação gera inúmeras vantagens, seja para o empregador, ou para o empregado e até mesmo para a sociedade.

Como por exemplo a flexibilização de horários, bem como a aproximação deste trabalhador com seu meio familiar, agregando qualidade de vida para essa família, além do aumento da produtividade para empresa, dentre outros exemplos já citados anteriormente.

Entretanto, um ponto crucial, é que apesar de terem sofrido adaptações com o avanço desta modalidade, muitos pontos carecem de regulamentação, como a sobreposição do trabalho sobre a vida pessoal, o aumento dos níveis de estresse e isolamento social, ou também nos casos dos empregadores com a vulnerabilidade de dados da empresa.

Embora haja muitos pontos negativos a serem sanados deve o empregado e o empregador, juntos, planejarem as melhores formas e métodos de desenvolvimento do trabalho, com pesquisas entre os próprios empregados.

Essa legislação precisa ser interpretada de forma sistemática sobretudo com a Constituição Federal Brasileira e a CLT, uma vez que tem sim vantagens e desvantagens para empregados e empregados, precisando de aprimoramento para evitar a insegurança jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADOR, Fernanda Spanier; ROCHA, Cháris Telles Martins da. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR - FGV, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018, p. 153/156

BRASIL. Artigo 58 da Lei de nº 5.452/ de 1 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 6 da Lei de nº 12.551/ de 15 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 62, III, da Lei de nº 13.467/ de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 75-A da Lei de nº 13.467/ de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 75-B da Lei de nº 13.467/ de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 75-C da Lei de nº 13.467/ de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 75-D da Lei de nº 13.467/ de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 29/julho/2024

BRASIL. Artigo 75-E da Lei de nº 13.467/ de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 29/julho/2024

CLARO, Tatiana Dias. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-dotrabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 08/março/2022

COMMUNICATION E TECHNOLOGY, O trabalho home office aumenta a qualidade de vida das pessoas. Disponível em: o trabalho home office aumenta a qualidade de vida das pessoas | Easy Communication and Technology (easycomtec.com). Acesso em 27/março/2022.

Duarte, Leonardo (24 de novembro de 2008). «A ORIGEM DO TELETRABALHO». Via JUS. Acesso em 21/janeiro/2022

Escritório de Gestão de Pessoas dos EUA (OPM) – perguntas frequentes. <<https://www.opm.gov/FAQs/QA.aspx?fid=b48bf83b-440c-4f1e-a88c-3cdc9d802ac8&pid=75346675-3b92-4aec-831d-58cf5b0e86d2&result=1>> Acesso em 04/fevereiro/2022

FAVERIN, Victor. Os riscos de acidentes de trabalho no home office. 2020. Disponível em: <https://revistacipa.com.br/os-riscos-de-acidentes-de-trabalho-nohome-office/>. Acesso em: 01/março/2022.

Gráfico demonstrativo do uso temporal das expressões em inglês, comprovando a recenticidade da modalidade. <https://books.google.com/ngrams/graph?content=telework%2Cteleworking%2Ctelecommuting%2Cremote+work%2Cmobile+work%2Cworking+from+home%2Cflexible+workplace&year_start=1960&year_end=2000&corpus=0&smoothing=3&share=&direct_url=t1%3B%2Ctelework%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Cteleworking%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ctelecommuting%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Cremote%20work%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Cmobile%20work%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Cworking%20from%20home%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Cflexible%20workplace%3B%2Cc0> Acesso em 04/fevereiro2022.

HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista. [Online] 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26/fevereiro/2022

Livro de Manuel Martín Pino Estrada (2017, p.11), <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5598.pdf>>. Acesso em 20/janeiro/2022

MIGALHAS, O home office e a sua realidade não regulamentada. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>>. Acesso em: 16/fevereiro/2022

MOURA, Marcelo. Consolidação das Leis do Trabalho para concursos. 8. ed. ver. Ampl. E atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

NAZARIO, César Romeu. Teletrabalho e o controle de jornada: Reforma Trabalhista. 2018. Disponível em: <http://www.acinh.com.br/noticia/teletrabalho-e-ocontrole-de-jornada-reforma-trabalhista>. Acesso em: 16/março/2022

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação /. São Paulo: Ltr, 2018. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%C3%A9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf>. Acesso em 03/março/2022

PESSOA, Andre; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020: um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medidaprovisoria-no-927-de-2020-18042020>. Acesso em: 11/fevereiro/2022.

Psicologia. Vol. 23, nº 2, 2015, 432

Revista Galileu. Disponível em: Revista Galileu - EDT MATERIA IMPRIMIR - Trabalhar de casa aumenta a produtividade, aponta pesquisa (globo.com). Acesso em 27/março/2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Universidade de São Paulo, 2011, p. 73.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação coletiva de trabalho. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro. Forense, 2018.

SOUSA, Lázaro. A intranet e as pessoas deficientes na empresa, 2015. Disponível em: [Teletrabalho e as pessoas deficientes na empresa | Facilitando a Acessibilidade \(wordpress.com\)](#) . Acesso em: 12/abril/2022.

VIVEIROS, Luciano. CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 200

