

FACILIDADES E IMPLICAÇÕES CONTRATUAIS DO REGIME DE TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DO EMPREGADO

Daniele Souza Santos¹

Jaiane Rocha Santos²

Elisângela Paula do Sacramento Peixe³

RESUMO

Este artigo científico possui como objetivo de pesquisa a análise da perspectiva do regime de teletrabalho, suas características, facilidades e implicações na vida do empregado, para que seja demonstrado que suas vantagens superam as desvantagens na prática. O desenvolvimento tecnológico impôs uma necessidade de novos processos de sistematização de trabalho. Embora já existisse, o teletrabalho destacou-se no Brasil e no mundo, pelo advento da pandemia da COVID-19, que trouxe a necessidade de rápida adequação com a utilização de ferramentas como meio de trabalho e do uso do comércio virtual. Através de uma análise do contexto da crise que foi enfrentada mundialmente, verifica-se também a tendência de desenvolvimento do *home office*. Sendo assim, inicialmente, será analisado o desenvolvimento histórico do teletrabalho. Ademais, o presente estudo também tem como objetivos específicos analisar como o teletrabalho influencia na vida do trabalhador, possibilitando aumentar a produtividade e qualidade do seu trabalho, economizar tempo e reduzir custos de deslocamento, bem como refletir acerca das implicações do regime. A metodologia utilizada foi a abordagem dedutiva, incluindo revisões bibliográficas, histórica e documental, e utilização de referências jurisprudenciais. Conclui-se que, dada a importância e expansão da modalidade, é de extrema relevância a análise dos seus benefícios bem como suas implicações no cotidiano do trabalhador de modo a analisar a real eficiência que possui o teletrabalho sob a perspectiva do empregado.

PALAVRAS-CHAVE: IMPLICAÇÕES. JORNADA. PRODUTIVIDADE. TELETRABALHO

EMPLOYEE PERSPECTIVE, FACILITIES AND CONTRACTUAL IMPLICATIONS OF THE TELEWORKING SCHEME

ABSTRACT

This scientific article's research objective is to analyze the perspective of the teleworking regime, its characteristics, facilities and implications for the employee's life, so that it can be demonstrated that its advantages outweigh the disadvantages, in practice. Technological development has imposed a need for new work systematization processes. Although it already existed, teleworking stood out in Brazil and around the world, due to the advent of the COVID-19 pandemic, which brought the need for rapid adaptation to the use of tools as a means of work and the use of virtual commerce. Through an analysis of the context of the crisis that was faced worldwide, the trend towards the development of home office can also be

seen. Therefore, initially, the historical development of teleworking will be analyzed. Furthermore, the present study also has the specific objectives of analyzing how teleworking influences the worker's life, making it possible to increase the productivity and quality of their work, save time and reduce travel costs, as well as reflect on the implications of the regime. The methodology used was a deductive approach, including bibliographical, historical and documentary reviews, and the use of jurisprudential references. It is concluded that, given the importance and expansion of the modality, it is extremely important to analyze its benefits as well as its implications for the worker's daily life in order to analyze the real efficiency of teleworking from the employee's perspective.

KEYWORDS: IMPLICATIONS. JOURNEY. PRODUCTIVITY. TELEWORK.

1. INTRODUÇÃO

Dado avanço tecnológico, a humanidade tornou-se cada vez mais próxima do mundo virtual. Essa mudança ocorreu de forma gradativa, afinal, o cotidiano humano passou por novas adaptações frente aos acontecimentos. Neste cenário, o trabalho precisou de novas redefinições de tempo e espaço para alcançar a otimização na atualidade, e, é neste sentido que o teletrabalho vem se consolidando como uma modalidade que melhor se adequa ao atual mundo tecnológico, ultrapassando barreiras físicas e sociais.

O teletrabalho é uma modalidade laboral de suma importância para o Direito do Trabalho brasileiro, e, no período da pandemia da COVID-19, que assolou o Brasil e o mundo, cresceu de forma exponencial. Dada a urgência de adaptação frente à nova situação, atuou como uma das ferramentas mais importantes e eficientes em meio à crise do período pandêmico.

Embora a modalidade de teletrabalho já fosse consagrada no ordenamento jurídico brasileiro, definiu-se melhor no ano de 2012, com a reforma trabalhista, ocorrendo mudanças e aprimoramento na sua estrutura. Também, importa destacar a grande influência da Lei nº 14.442 de 2022, que se originou da Medida Provisória 1.108/202 e traz consigo melhores aperfeiçoamentos em relação ao conteúdo do regime objeto desta pesquisa.

O teletrabalho é de grande complexidade, visto que coaduna em sua estrutura vastos benefícios e onerosidades que alcançam tanto os empregados quanto os empregadores, sendo, portanto, importante o debate acerca dos benefícios que este pode oferecer, bem como suas implicações na rotina do trabalhador. No entanto, é notório que ainda há muito o que se discutir juridicamente sobre o tema, e, também, há muito o que aprimorá-lo no que tange a sua previsão legal.

Neste sentido, a presente pesquisa vislumbra dissertar acerca da modalidade supracitada, seus benefícios e malefícios no cotidiano do trabalhador, bem como debater acerca das suas especificidades e previsão legal. Importa destacar que, com o advento da COVID-19, a modalidade do teletrabalho expandiu-se de forma rápida, o que também será objeto de análise, bem como a adesão da modalidade atualmente, num cenário pós pandemia.

Por conseguinte, a metodologia utilizada foi a abordagem dedutiva, incluindo revisão bibliográfica, histórica e documental e a utilização de referências jurisprudenciais.

Diante do exposto, o presente estudo se faz necessário a elucidação acerca das especificidades do teletrabalho, levando em consideração a sua grande expansão de forma gradativa e constante e a evidência da sua influência na atual realidade mundial. Também, é válido salientar a importância do presente estudo sob a perspectiva do empregado em relação à modalidade e de qual modo ela influencia no seu labor e rotina.

Importa destacar que, os malefícios e empecilhos gerados pela rotina do regime de teletrabalho também serão abordados, pois, naturalmente, acompanham a realidade do trabalhador e merecem destaque para que com isso, sejam medidos os prós e contras da presente modalidade.

2. RESULTADO E DISCUSSÃO

2.1 TRABALHO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O conceito de trabalho pode ser compreendido como a prática da atividade que provê as necessidades cotidianas e naturais, além de edificar o homem enquanto ser social. No livro *Formações econômicas pré-capitalistas*, Marx (2011, p.65) esclarece:

Um dos pressupostos do trabalho assalariado e uma das condições históricas do capital é o trabalho livre e a troca de trabalho livre por dinheiro, com o objetivo de reproduzir o dinheiro e valorizá-lo; de o trabalho ser consumido pelo dinheiro [...] como valor de uso para o dinheiro. Outro pressuposto é a separação do trabalho [...] do meio material do trabalho.

Seguindo a abordagem de Marx, Lukács, que possui uma das conceituações mais modernas, em “*O trabalho: ontologia do ser social*”, discute o trabalho afirmando que é uma das categorias que estrutura a sociedade, em uma perspectiva ontológica.

É importante ressaltar o papel e como é compreendido o trabalho, sob a perspectiva que concebe o homem na condição de ser social, que transforma a natureza

primitiva e essa natureza transformada, modifica as relações sociais e o próprio homem. Sendo assim, o trabalho é uma relação social que altera a vida do sujeito e do meio ambiente e é o principal meio de integração social (Castels, 2015).

Logo, para que seja observada a maneira como a revolução industrial consolidou o capitalismo e as relações laborais, é preciso compreender a evolução das relações desde o sistema escravista até o assalariado.

Os modos de produção dizem respeito sobre como a sociedade transforma a natureza e produzem seus bens, economicamente. O primeiro modo de produção que predominou por milhares de anos foi o primitivo e era uma formação econômica e social, na qual os homens produziam seus alimentos, caçavam, pescavam, trabalhavam em conjunto e dividiam com toda a coletividade.

Esse modo perdurou até o homem começar a pensar mais em si, produzindo para seu próprio consumo. A partir desse momento, começaram as guerras para tomar e saquear as tribos vizinhas. Saqueados e explorados, os vencidos eram transformados em escravos e obrigados a produzir alimentos e bens para os seus senhores.

O modo escravista surgiu como atividade econômica no Egito (Rossi, 2005). Em seguida, foi expandido pelo Império Romano. Havia uma hierarquia composta pelo Estado, por nobres (os senhores), camponeses (homens livres) e escravos. Os meios de produção tinham como foco a geração de riqueza e a exploração do trabalho escravo que perdurou até a queda do Império Romano (século IV d. C).

A junção da crise do modelo escravista romano e o movimento migratório germânico dessa época trouxe a união de saberes e costumes dessas duas culturas, trazendo grandes transformações econômicas, políticas e sociais na sociedade europeia. Manifestou-se, assim, o modo de produção feudal no qual exercia práticas de colonato, clientela, servidão e unidade de produção autossuficiente.

Com os movimentos sociais, houve a substituição do sistema feudal para o capitalista, a começar pela renovação da Igreja Católica, com as primeiras formações dos Estados nacionais nos séculos XIII e XIV. A tradução da Bíblia para outros idiomas, principalmente para o Alemão, por Martinho Lutero (1483-1546), apresentando ideias humanistas e modernas, contrárias às tolerâncias e abusos da Igreja Católica, foram importantes para o início da Reforma Protestante.

A partir das transformações advindas das grandes revoluções, o trabalho em troca de salário foi protegido pelo direito, sendo um compromisso social e jurídico ordenado aos

Estados. Desse modo, o homem com direitos, cidadão e livre, passou por um novo processo de desdobrado juntamente com o capitalismo.

Após esse desdobramento sobre a evolução das relações de trabalho, decorrido pelos modos de produção, é perceptível que desde a escravidão mantém-se a exploração da grande massa: os trabalhadores. Atualmente, o jurídico tem vastos meios legais para ordenar os salários baixos e as condições de trabalho, em favor do crescimento econômico e da ordem pública.

No entanto, é importante salientar que, da mesma forma que o trabalho evoluiu desde os primórdios da pré-história até os tempos atuais, é possível afirmar com confiança que o teletrabalho contemporâneo ainda está em processo de adaptação e regulamentação. Além disso, é provável que continue passando por transformações em sua configuração à medida que avançam as tecnologias e instrumentos disponíveis.

2.2. CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho que viabiliza o uso dos meios tecnológicos em prol da efetivação das atividades laborais e obteve melhor modulação após a reforma trabalhista, decorrente da Lei nº 13.467 de 2017 (Brasil, 2017).

Importa destacar a recente atualização acerca do modelo, trazida pela Lei nº 14.442 de 2022, na qual, além de melhor regulamentação sobre diferentes aspectos da modalidade, trouxe consigo melhores definições a respeito das regras do auxílio-alimentação.

Segundo a conceituação da *(OIT)* Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é uma atividade realizada com os meios tecnológicos disponíveis ao empregado, para que este exerça atividades em localidade distinta e distante do estabelecimento da empresa.

Neste mesmo sentido, é importante destacar que essa modalidade está diretamente atrelada ao uso das tecnologias. Isso inclui todos os meios de informações suficientes para a realização efetiva do trabalho, conforme sua necessidade e especificidade.

Seguindo esse viés, a distância das dependências da empresa (trabalho externo), constitui elemento importante para caracterização do teletrabalho, muito embora, a redação trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, em seu artigo 75-B, parágrafo único, prevê expressamente que a presença do empregado às dependências da empresa para prestação de serviços que exijam a sua presença, por si só, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Ademais, se faz necessário diferenciar o teletrabalho e o *home office*, pois, enquanto que o teletrabalho necessita da utilização de meios de comunicação e informática e possui regulamentação própria, o *home office* ainda é regido pelas normas do trabalho presencial, e isso gera a necessidade do controle de ponto, enquanto que no teletrabalho tal obrigatoriedade só se faz necessária no regime por jornada. Ressalta-se que, o *home office* ainda é pouco delimitado por ser uma atividade recente no Brasil.

No entanto, diante de toda conceituação jurídica acerca do regime de teletrabalho, importa destacar que, entender a sua evolução histórica se faz necessário para a sua melhor compreensão.

Destaca-se que o termo “Teletrabalho” surgiu em meados da década de 70, diante da crise do petróleo em que houve um tipo de escalonamento dos trabalhadores, reduzindo assim os gastos como deslocamento e alimentação, sendo de grande vantagem tanto para empregadores, como para empregados.

No Brasil, o teletrabalho passou a acontecer de forma oficial na década de 90, e no ano de 1997 aconteceu o *Seminário Home Office/Telecommuting* – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio. Por conseguinte, no ano de 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT.

Neste sentido, importa destacar o acontecimento da pandemia da COVID-19, que começou em março de 2020, e deu início a uma nova era dentro das relações laborais, sendo o teletrabalho, adotado como única medida emergente possível para amenizar o impacto econômico e social acarretados pela pandemia.

É importante frisar que, com a pandemia da COVID-19 o teletrabalho não só expandiu de forma exponencial no Brasil e no mundo, mas também se consolidou, tendo em vista a sua grande adesão, até mesmo no período pós pandêmico.

Isso porque, a percepção das vantagens que a modalidade proporciona ficaram mais evidente, tanto no que tange a economia de gastos pelo empregado, a exemplo do deslocamento, como do empregador, na economia de espaço físico com sua funcionalidade e estrutura para acomodar seus empregados.

2.3. CARACTERÍSTICAS E PREVISÃO LEGAL

A Reforma Trabalhista, redação trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, consolidou o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. A Lei complementou a legislação com o

“Capítulo II-A” na CLT, artigos 75-A ao 75-E, organizando assim a modalidade. A definição do teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas está prevista em seu artigo 75-B, caput:

Art. 75-B. 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. Parágrafo único. 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.

Neste sentido, faz-se necessário compreender que, embora o empregado ainda possa frequentar as dependências da empresa para realizar atividades que exijam a sua presença, a modalidade do teletrabalho não será desconfigurada.

Após o período pandêmico, a modalidade necessitou de novas atualizações sobre diferentes aspectos, o que ocorreu com o advento da Lei nº 14.442 de 02 de setembro de 2022, decorrente da Medida Provisória (MP) nº 1.108/2022.

Acerca da supracitada atualização, ela versa sobre diversos pontos já consagrados pela Reforma Trabalhista. Porém, importa destacar inovação trazida no que se refere ao auxílio-alimentação, determinando que seja destinado de modo exclusivo aos pagamentos de restaurantes e similares ou gêneros alimentícios, sendo vedado que o empregador receba descontos na contratação do fornecedor dos tíquetes.

A respeito da Lei nº 11.442 de 2022, ela também traz consigo a obrigatoriedade do controle de jornada aos empregados que prestam serviço por jornada, sendo, portanto, devidos a percepção de horas extras, nestes casos.

Acerca das especificidades contratuais, o regime prevê que seja acordado entre empregado e empregador para que se inicie, porém, para que se interrompa e volte ao modo presencial, basta apenas a vontade do empregador.

Ainda no que tange o contrato, como novidade legislativa, ficou vedada a contratação tácita do empregado para o regime de teletrabalho, necessitando que esta contratação ocorra dentro das formalidades exigidas. Nesse sentido, o TRT-3 compreende que o aditivo contratual é necessário, conforme a jurisprudência abaixo:

TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO. ALTERAÇÃO. ADITIVO CONTRATUAL. ARTIGO 75, §1º DA CLT. Nos termos do artigo 75-B da norma consolidada, "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". Como se percebe, a própria norma é expressa ao esclarecer que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. Tal distinção não foi feita em vão, uma vez que referidas formas de labor, de fato, não se confundem. Outrossim,

nos termos do artigo 75-C, §1º, da CLT, para que seja alterada a forma de prestação de serviços de trabalho externo para teletrabalho é necessária a existência de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. No caso, em que pese o autor exercer sua atividade externamente, na forma do artigo 62, I, da CLT, é próprio da função desempenhada (propagandista) o exercício da atividade laboral de forma presencial, em reunião com clientes e parceiros da empresa. Inevitável, portanto, para que ocorra a alteração do regime de trabalho externo para teletrabalho, a anuência do trabalhador, expressa e escrita, em aditivo contratual. Não havendo referido aditivo, desatendido pressuposto legal, por certo, a alteração efetivada é nula, posto que ausente a necessária anuência do trabalhador. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011095-79.2019.5.03.0025 (RO); Disponibilização: 31/05/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 593; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsini).

A referida modalidade ainda engloba três outras submodalidades: a de teletrabalho por produção, tarefa e por jornada. Porém, como já mencionado, apenas o regime executado por jornada passou a ser abrangido pelas horas extras.

2.4. A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE TELETRABALHO

No que tange à subordinação e em relação à sua natureza jurídica, a doutrina moderna afirma que considerando as inovações nas relações de trabalho, há uma mitigação na subordinação, criando assim dois conceitos: o de coordenação e o de parasubordinação. Conforme dispõe o art. 3º da CLT: “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Assim, para que exista a relação de emprego, é imprescindível a existência de cinco elementos fáticos-jurídicos: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação (Brasil, 1943).

Já o teletrabalho é tipificado pelo uso de tecnologias que permitem que o trabalhador tenha uma certa autonomia e uma flexibilização na sua organização. Mas, a utilização de recursos tecnológicos não significa necessariamente que não exista subordinação. Deve ser analisado o tipo de conexão, gestão de mão-de-obra, trabalho manual ou intelectual juntamente com as ferramentas tecnológicas na verificação do deslocamento da subordinação.

Com a evolução das relações de trabalho, muito foi discutido sobre a extinção ou a redução da subordinação nessas relações, porém, tal pensamento se mostra equivocado, uma vez que a subordinação é caracterizada objetivamente.

Conforme diz Winter (2005), a tecnologia fez surgir uma nova forma de subordinação, denominada parasubordinação, pois há casos em que o empregado fica ligado indiretamente ao empregador por meio de equipamentos eletrônicos e da telemática.

Diante do exposto, cumpre ao direito do trabalho se adaptar às inovações e aproveitar dos preceitos celebrados, visando desenvolver os direitos sociais e adaptá-los aos novos contratos de trabalho.

No contexto do teletrabalho, algumas situações podem evidenciar um aumento significativo na subordinação quando os empregadores recorrem a sistemas informatizados para monitorar as horas efetivamente trabalhadas, o trabalho sendo realizado e até mesmo para redefinir os objetivos a serem cumpridos, como no caso do trabalho executado por tarefa.

Embora as atividades sejam prestadas distantes do empregador e/ou dependências da empresa, importa destacar a presença da subordinação, pois, ainda que uma modalidade distinta do habitual (presencial), possui como finalidade a prestação de serviços, preenchendo assim, este e os demais requisitos do artigo 3º da CLT, para sua configuração.

Nessa perspectiva e com intuito de afastar quaisquer obscuridades, o TRT-3 salientou que deve ser reconhecida a relação de emprego, com a consequente aplicação das normas previstas na CLT:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. TRABALHO REMOTO. O trabalhador não possuía a autonomia suficiente para aceitar ou recusar serviço determinado pela reclamada, restando demonstrada, portanto, a subordinação jurídica. O fato de laborar de sua casa e não nas dependências da empregadora não exclui o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme art. 6º e seu parágrafo único da CLT. Assim, o vínculo empregatício resta reconhecido, por presentes todos os elementos legais estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011592-53.2017.5.03.0061 (RO); Disponibilização: 20/08/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1846; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).

2.5 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19

É incontestável a influência da pandemia do COVID-19 na expansão do teletrabalho no Brasil. Em uma situação de desconhecimento e incerteza em relação ao contágio do vírus, sua mutação, e, principalmente, seus efeitos a longo prazo, a sociedade foi obrigada a se adaptar de forma urgente ao isolamento social, recomendado pela Organização Mundial de Saúde- OMS.

É neste cenário que é possível visualizar a grande adesão ao teletrabalho como meio eficiente para amenizar os impactos acarretados pelo vírus e como protetor e garantidor da saúde física dos trabalhadores.

Importa mencionar que, esse período foi de extrema importância no que concerne o direito à saúde do empregado, visto que, a Constituição Federal brasileira é clara em

menção em vários momentos acerca da temática, à exemplo do seu artigo 6º, que prevê que a saúde é um direito social.

O modelo de teletrabalho, principalmente em período pandêmico atuou como medida de segurança em relação a saúde do trabalhador, de modo que, o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, prevê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da sua condição social:

XX-II- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

Portanto, o presente regime, corroborou não só de forma positiva para a economia e mobilidade das empresas, mas atuou de forma protetiva à vida do empregado, neutralizando assim, dentro da realidade de cada trabalhador, os danos causados pela COVID-19.

Por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) Contínua, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), estima-se que em 2022 havia 7,4 milhões de pessoas atuando no teletrabalho pelo país. Isso demonstra 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (96,7 milhões).

Desta maneira, com o impulsionamento do distanciamento social bem como a percepção das vantagens da modalidade, o teletrabalho continua sendo utilizado pelas empresas mesmo após a pandemia.

2.6 FACILIDADES E IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DO EMPREGADO

Importa destacar que, embora o teletrabalho traga consigo muitos benefícios para ambos na relação empregatícia, ele possui algumas implicações que merecem destaque. Pode-se citar que, o isolamento naturalmente acarretado pelo regime, pode ocasionar danos ao seu crescimento pessoal, bem como ausência do desenvolvimento de organização coletiva.

No que tange os dados empresariais, importa citar que estão mais expostos devido à descentralização, além da necessidade que haja maior investimento em matéria de proteção de dados, acerca dos materiais telemáticos.

O fator da flexibilidade de horários também pode ser considerado um dos maiores malefícios do teletrabalho, pois há uma junção da vida pessoal com a profissional. Essa relutância da desconexão pode causar impacto não somente nos direitos trabalhistas, mas como na saúde emocional do trabalhador.

Em relação aos sindicatos, é possível citar o seu enfraquecimento com a predominância do regime remoto, sendo mais difícil que hajam reuniões entre os trabalhadores para as reivindicações das respectivas classes e suas assembleias.

Outro fator a ser analisado, de extrema importância no que se refere às normas de proteção ao trabalhador, é a fiscalização do ambiente de trabalho, no caso dele ser propício ou não para a respectiva atividade desenvolvida, bem como se a sua estrutura encontra-se adequada à realização daquela específica função.

Sendo assim, há um grande desafio com a seleção de pessoas que atuarão no regime do teletrabalho, pois há uma necessidade de estabelecer primeiramente, elementos essenciais que envolvem a realização de tarefas, métodos, relatórios, entregas e outros, como também a necessidade de habilidades e competências específicas. Esse processo de seleção deve ser permeado por uma reflexão crítica para que não seja mais um instrumento da precarização do trabalho. No que diz respeito ao conflito trabalho/família, este é definido como:

Uma forma de conflito interpapel em que as pressões associadas ao exercício dos papéis profissional e familiar são mutuamente incompatíveis em algum aspecto. Ou seja, a participação no papel do trabalho (família) é dificultada em virtude da participação no papel da família (trabalho) (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77).

Com isso, o conflito ocorre quando as exigências de um papel esgotam os recursos necessários para atender às exigências do outro papel. Quando estes recursos se esgotam, devido a diferentes normas e responsabilidades, emerge o conflito que transborda de um domínio para o outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Ademais, diversos estudos apontam que durante a pandemia da COVID-19, demonstraram um maior o impacto no teletrabalho, pelo “duplo fardo” entre trabalho e família.

Dito isso, é importante destacar que o direito à saúde e à proteção do meio ambiente de trabalho está claramente estabelecido na Constituição Federal, nos artigos 7º e 200, inciso VIII.

Logo, isso se aplica não apenas aos empregados que trabalham nas instalações físicas da empresa, mas também aos empregados que adotam o regime de teletrabalho. Isso ocorre porque o ambiente de trabalho não se limita apenas às instalações físicas, mas engloba um conjunto de elementos que compreendem as condições físicas, psicológicas, materiais e imateriais, nas quais o trabalho individual é realizado (Melo, 2018).

Em contrapartida, são vastos os benefícios do teletrabalho na vida do empregado, isto porque, a modalidade torna a sua rotina cada vez mais eficiente, de modo a interagir com

seu tempo e espaço, tornando sua vida mais cômoda e dinâmica, isso se organizado de forma coerente, respeitados os horários e limites da rotina.

No que tange a rotina externa do empregado, é possível notar que a redução de tempo e economia financeira com o deslocamento até o local de trabalho é evidente no contexto do teletrabalho, e, consequentemente, influi na qualidade de vida no âmbito do relacionamento familiar, isto porque, o empregado possui maior flexibilidade de horários, podendo facilitar suas relações interpessoais.

Ainda no que concerne a vida pessoal do empregado, é de suma importância ressaltar que o fato do melhoramento da rotina influi diretamente no seu bem-estar, já que há uma diminuição de esforços entre a casa e o trabalho pois a submissão ao transporte público, no regime de teletrabalho, é muito pouca ou quase nenhuma, fornecendo aos trabalhadores, tempo livre para praticar outras atividades como esporte, lazer e família (Golden, 2021).

Neste mesmo sentido, é importante destacar a autonomia que o regime proporciona aos empregados na realização das tarefas e organização em geral, destacando-se de modo a otimizar tais atividades da maneira que melhor se adaptar.

Em suma, destacam-se os benefícios do regime, mas, importa destacar que suas implicações causam danos pontuais a saúde do trabalhador, devendo ser, portanto, objeto de atenção e cuidado por parte do empregador.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora haja muito o que definir acerca da modalidade, observa-se um impulso que tende a delimitar e aperfeiçoar cada vez mais os mais diversos aspectos do regime de teletrabalho na CLT, a exemplo da referida Lei nº 14.442 de 2022, que trouxe diversas inovações em prol do trabalhador, principalmente pensando num período pós pandêmico, em que a modalidade se expandiu e permaneceu estável ante todos os benefícios percebidos tanto por empregadores como por empregados.

No entanto, temas como a saúde e a segurança do trabalhador são de extrema importância e complexidade e devem ser considerados neste impulso de melhoramento da Lei. No âmbito da saúde, existem possibilidade de exaustão física e mental, gerando assim, problemas a longo prazo a saúde do trabalhador, já que todas as políticas de segurança ficaram a encargo do empregador, e o presente regime dificulta a fiscalização dos ambientes bem como do modo que os trabalhos estão sendo de fato executados.

Diante da dinâmica entre trabalho-rotina, foi possível compreender ao final do presente estudo, que se faz necessário implementar uma cultura organizacional e conscientização que promova o equilíbrio entre trabalho e família, o que pode ser alcançado por meio da flexibilização dos horários de trabalho e da fiscalização efetiva dos ambientes de trabalho, bem como a forma em que eles interferem no espaço familiar.

Com a intenção de deixar o teletrabalho mais harmônico e com intuito de potencializar as suas vantagens, faz-se necessário que o apoio prestado pela organização e pelas chefias, assim, como a qualidade da formação oferecida sejam prestados de forma efetiva para o sucesso do teletrabalho. Por conseguinte, a formação deverá ocorrer antes do início do teletrabalho.

No âmbito da crise da COVID-19, não somente a instabilidade do emprego ficou evidente, mas as dificuldades de adaptação dos empregados à nova rotina, de forma ágil e eficiente. Esta adaptação supracitada ocorreu, de modo que o regime foi adotado cada vez mais e de maneira definitiva por diversas empresas ante seus benefícios, como a eficiência e a redução de custos.

É possível vislumbrar o teletrabalho como aliado não só do mundo tecnológico, mas do trabalhador, isto porque, além do amparo legal que está cada vez mais se expandindo, ele proporciona ao empregado maior flexibilidade de rotina, logo, qualidade de vida.

Por fim, é possível concluir que o teletrabalho deve ser considerado como uma inovação com o potencial de expandir o mercado e proporcionar vantagens tanto para as empresas quanto para os trabalhadores e a sociedade em geral, logo foi possível constatar mais benefícios do que malefícios em sua implantação.

No entanto, é crucial abordá-lo não apenas como uma estratégia de negócios, mas também com o mesmo grau de seriedade e responsabilidade atribuído a um trabalhador convencional.

REFERÊNCIAS

AFONSO, K. H. S. **Teletrabalho:** escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. Revista do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito, 2017. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/download/1189/547/0>.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte Barbosa. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica.** Revista Direito e Liberdade - Mossoró - v.3, n. 2, p.607 -

628 - set 2006. Disponível:

http://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/295.

Acesso em: 01 de out. 2023.

BARROS, A. M; Silva; J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office**: estudo de caso no Shell Brasil. 2009. 21f.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?format=pdf&lang=p t>.

Acesso em: 05 mai. 2023.

BRANDÃO, Ana Sofia Ribeiro. **O teletrabalho no contexto da pandemia Covid-19**:

vantagens e desvantagens na perspectiva dos trabalhadores. Disponível em:

https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/24001/1/master_ana_ribeiro_brandao.pdf..

Acesso em 17 Nov. 2023.

BRASIL, **Ministério Nacional de Saúde. Recomendação nº 036 de 11 de maio de 2020.**

Disponível em:

<https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020> . Acesso em: 01 de novembro de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF.

BRASIL. Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório geral da Justiça do Trabalho.** 2020. Realização: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST.

Brasília – DF. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário nº**

0011095-79.2019.5.03.0025. Trabalho externo. Teletrabalho. Alteração. Aditivo contratual.

Artigo 75, §1º da CLT. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini, 31 maio 2021. Disponível

em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em 17. Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). **Recurso Ordinário nº**

0011592-53.2017.5.03.0061. Vínculo empregatício reconhecido. Trabalho remoto. Relator:

Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, 20 ago 2020. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2>. Acesso em 17. Nov. 2023.

BRIK, Marina Sell; Brik, Andre. **As 100 dicas do Home Office**: um guia básico para montar e manter seu escritório em casa. 1. ed. São Paulo: AB Editora, 2011.

CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO A DOMICÍLIO, DE 20-06-1996. 1996. Genebra, 20 jun. 1996. Disponível em:

<https://app.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9AFFIjAvMjgzMDYyU0dfUmVxdWlzaXRvX0xIZ2FsX1RleHRvLzAvMC9DT05WRU7Dh8ODTyBPSVQgTsK6IDE3NywgREUgMjAtMDYtMTk5Ni5kb2MvMC8wIgAF1TL2y0vd3CqytAUaczSW87SEac7YbGwB0Z62Eal7G94>. Acesso em: 01 de nov. 2023

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/Saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** 2017. 124f. Disponível em

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1>. Acesso em 05 mai. 2023.

DICIONÁRIO Informal. **Trabalho**. 2008. Disponível em:

<https://www.dicionarioinformal.com.br/trabalho/>. Acesso em: 30 de set. 2023.

Diferença Teletrabalho Home Office, Entenda Qual é! Disponível em:

<https://genyo.com.br/diferenca-teletrabalho-home-office/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign=&utm_content=&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMI-LOpmfLIggMVcyCtBh3XQge3EAAYASAAEgKcgfD_BwE> . Acesso em: 18 nov. 2023.

DOBB, Maurice. **A evolução do Capitalismo**. 7 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980 em: <https://app.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiLC>

FERNANDES, M. L. A. **TELETRABALHO**. 2022. *Virtuajus*, 7(12), 212-226.

<https://doi.org/10.5752/P.1678-3425.2022v7n12p212-226>.

FERREIRA, Marcela Pereira. **A Ampliação do Teletrabalho e Home Office Em Tempos De Pandemia E Seus Reflexos Na Saúde Do Trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934>. Acesso em 05 mai. 2023.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio FUNDÃO.

Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. 2020, v. 18, n. 1, pp. 28-46. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605> <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>. Acesso em: 20 de out. 2023.

FILHO, Milton B. B. **História Moderna e Contemporânea**. São Paulo: Scipione. 1993.

FREITAS, Daniela. **A necessidade do controle de jornada do teletrabalho (home-office): desafios jurídicos trazidos à luz da nova Lei nº 14.442/2022**. 2022. Disponível em:

<https://www.limajr.com.br/a-necessidade-do-controle-de-jornada-do-teletrabalho-home-office-desafios-juridicos-trazidos-a-luz-da-nova-lei-no-14-442-2022/> Acesso em 18 de novembro de 2023.

FREITAS, Diana Patrícia de. **O bem-estar em teletrabalho: o papel das exigências do trabalho, do suporte do supervisor a assuntos relacionados com a família e do conflito trabalho-família**. 2021. Dissertação de Mestrado.

GALLUCCI, Bruno. **As novas regras e as lacunas do teletrabalho**. 19 de agosto de 2022. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2022-ago-19/bruno-gallucci-novas-regras-lacunas-teletrabalho/> Acesso em: 18 de novembro de 2023.

GOLDEN, T. (2021). **Telework and the Navigation of Work-HomeBoundaries**.

Organizational Dynamics, 50, 1-10. doi:<https://doi-org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822>

GOMES, Laís Edinaura Vieira. **Direito à desconexão: uma análise de sua efetivação frente aos danos existenciais causados pelo teletrabalho**. Monografia (Graduação em Direito) -

UFPB/CCJ - João Pessoa, 2019. Disponível em:
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16247/1/LEVG26092019.pdf>. Acesso em 05 mai. 2023.

LUKÁCS, György. **Ontologia do ser social – O trabalho**. Tradução de Ivo Tonet. A Foice e o Martelo, 2011.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos**. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, jul. 2014. MC8wIgAFF1TL2y0vd3CqytAUaczSW87SEac7YbGwB0Z62Eal7G94. Acesso em: 01 de out. 2023.

OIT. Convenção C177, de 20 junho de 1996. **Convenção sobre o trabalho a domicílio**.

OLIVEIRA, M. de, & Keine, S. (2020). **Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho**. *Revista Produção Online*, 20(4), 1405–1434.
<https://doi.org/10.14488/1676-1901.v20i4.4146>

Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022 | Agência de Notícias. Agência de Notícias - IBGE. Disponível em:
<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>> . Acesso em 17 nov. 2023.

QUEIROZ, Francisco Alves; SOUZA, Laumar Neves de. **A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico**. Cadernos De Ciências Sociais Aplicadas, p. 146-160. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22481/ccsa.v17i29.6647>. Acesso em 23 de set. 2023.

ROSSI, Luiz Alexandre Solano. **Modo de Produção Escravista e a Sua Influência na Percepção da Sociedade Judaica no Pós-Exílio**. In: COSTA, Ricardo da. Mirabilia. Jun - Dez 2005/ISSN 1676 - 5818. Disponível em:<https://www.revistamirabilia.com/sites/default/files/pdfs/2004_03.pdf>

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do teletrabalho no Brasil**. Uberlândia -MG,2021. p. 11-14. Disponível:

SCALZILL, Roberta. **O teletrabalho e a pandemia**: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. 2021. Disponível em:
<https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2902>. Acesso em 05 mai. 2023.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; Silva, Ricardo Talles Cota. **Teletrabalho no contexto da pandemia d. covid-19**.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

UBIRACI, Pataxo. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória no 927 de 2020**. JOTA Info. Publicado em 18 de Abril de 2020. Accessed November 15, 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020>. Acesso em 15 de Nov. de 2023.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.