

AS RELAÇÕES ATUAIS DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE MODALIDADE TELETRABALHO

Current work relationships: Reflections on telework modality

Francimilton dos Santos¹

CERS

Josélia Moreira de Queiroga²

CERS

Maria Cláudia Mesquita Cavalcanti³

CERS

DOI: <https://doi.org/10.62140/FSJQMC4422024>

Sumário: 1 Introdução; 2 Conceitos e origem do teletrabalho; 3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho; 4 Impactos jurídicos; 5 Impactos sociais; 6 Considerações finais; Referências.

Resumo: Neste artigo, estuda-se a modalidade teletrabalho no atual contexto das relações de trabalho, destacando as principais vantagens e desvantagens, bem como os seus impactos jurídicos e sociais. Em 2017, a reforma trabalhista incitada pela lei 13.467/2017 possibilitou uma grande quantidade de alterações na prática do trabalho no Brasil. Entre as mudanças mais significativas se destacam os institutos da atividade laboral em regime de teletrabalho. Por consequência, o principal objetivo aqui irá materializar-se pela avaliação de como se advêm as relações de trabalho e a modalidade teletrabalho, considerando os seus elementos mais importantes. Na pesquisa, buscou-se determinar até que ponto o uso do teletrabalho se trata de atividades apropriadas nas relações de trabalho, destacar as vantagens e as desvantagens mais relevantes correlacionadas à prática do teletrabalho, analisar os principais impactos jurídicos e sociais após a regulamentação do teletrabalho. A metodologia efetivou-se mediante pesquisa bibliográfica, por meio de uma abordagem qualitativa que buscou compreender os pormenores do objeto investigado. Apesar dos desafios e entraves legais, o teletrabalho é uma realidade na atual relação de trabalho, após a sua normatização, esse instituto é plenamente válido e oferece maior segurança jurídica, principalmente porque é capaz de garantir maior empregabilidade formal, assegurando sustento aos empregados e qualidade de vida para suas famílias, direitos previstos constitucionalmente.

Palavras-chave: Direito Trabalhista. Relações de Trabalho. Teletrabalho. Brasil.

¹ Mestrando em Direito, Mercado, Compliance e Segurança Humana pela Faculdade CERS. Servidor Público. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5519-1594>. E-mail: francimilton@yahoo.com.br

² Mestranda em Direito, Mercado, Compliance e Segurança Humana pela Faculdade CERS. Advogada. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9428-3061>. E-mail: joselia.queiroga@gmail.com

³ Mestranda em Direito, Mercado, Compliance e Segurança Humana pela Faculdade CERS. Servidora Pública. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4249-2480> m.claudiamc@yahoo.com.br

Abstract: In this article, teleworking is studied in the current context of labor relations, highlighting the main advantages and disadvantages, as well as its legal and social impacts. In 2017, the labor reform prompted by law 13,467/2017 enabled a large number of changes in work practices in Brazil. Among the most significant changes, the institutes of telework activity stand out. Consequently, the main objective here will materialize through the assessment of how work relationships and teleworking arise, considering its most important elements. In the research, we sought to determine to what extent the use of teleworking is an appropriate activity in work relationships, highlight the most relevant advantages and disadvantages correlated to the practice of teleworking, analyze the main legal and social impacts after the regulation of teleworking. The methodology was carried out through bibliographical research, through a qualitative approach that sought to understand the details of the investigated object. Despite the legal challenges and obstacles, teleworking is a reality in the current employment relationship, after its standardization, this institute is fully valid and offers greater legal security, mainly because it is capable of guaranteeing greater formal employability, ensuring employees' livelihood and quality of life for their families, rights provided for constitutionally.

Keywords: Labor law. Work relationships. Teleworking. Brazil.

1 Introdução

O trabalho é uma atividade fundamental ao ser humano. Toda e qualquer sociedade precisa do trabalho para que a sua subsistência seja assegurada no porvir. Isso normalmente se efetiva mediante a criação de tudo aquilo que de algum modo implique em melhor qualidade de vida.

Como a capacidade individual é sempre limitada, torna-se necessário, todavia, que outras pessoas sejam contratadas. Com um número maior de trabalhadores, há a possibilidade de execução de uma infinidade de atos que antes seriam no mínimo de implemento extremamente lento. Por tudo isso, com muita frequência, utilizam-se da capacidade laborativa de outrem, repassando-lhe um valor prévio para tanto, com a obediência a determinadas regras, as quais são previamente determinadas. É isso que se espera atualmente, inclusive no que se refere ao teletrabalho.

No decorrer do presente trabalho, busca-se estudar as relações atuais de trabalho na modalidade teletrabalho, bem como analisar as principais vantagens e desvantagens da sua adoção. Nessa perspectiva, apresenta-se a seguinte indagação: até que ponto o uso do teletrabalho se trata de atividades apropriadas nas relações de trabalho?

Ao explicar do conteúdo, busca-se apresentar a origem e os conceitos do teletrabalho, com o intuito de contextualizar melhor a prática do teletrabalho; bem como apontar as prováveis vantagens e desvantagens do teletrabalho, visando compreender como elas se manifestam nas relações de trabalho.

São estas as mais importantes ideias que serão consideradas nesta pesquisa. Espera-se que sejam úteis ao estudo da problemática que aqui se investiga, visando esclarecer os pormenores que lhe são pertinentes.

2 Conceitos e origem do teletrabalho

Antes de iniciar os aspectos referentes às vantagens e desvantagens do teletrabalho, cabe uma breve análise quanto à sua origem, bem como quanto à conceituação dessa nova modalidade de trabalho, a qual se refere às atividades realizadas à distância, ou seja, foram das dependências do empregador.

Há registros sobre a realização do trabalho a distância desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 não era incomum a prática do trabalho em casa para a produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos. Contudo, o teletrabalho no período recente, é uma realidade desde o advento da revolução informacional, resultante das novas tecnologias da informação e comunicação (ROCHA, AMADOR, 2018).

No Brasil, a regulamentação específica do Teletrabalho ocorreu com a Reforma Trabalhista de 2017, com os artigos 75-A a 75-E da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no qual considera teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Na esfera pública, a implementação do teletrabalho iniciou-se no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) com um projeto piloto em 2006. Após, o Tribunal de Contas da União (TCU) em 2009, Receita Federal em 2010 e Advocacia Geral da União em 2011. No Poder Judiciário, foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2016, por meio da Resolução nº 227/2016, chegando ao Supremo Tribunal Federal em 2018 (ANTUNES, FICHER, 2020).

Conforme consta no Guia Prático Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), o teletrabalho implica o trabalho realizado com recursos às TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação) exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

O CNJ (Conselho Nacional de Justiça) definiu o teletrabalho no artigo 2º, I, da Resolução nº 227 de 15/06/2016 como: *“modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”*. Já o Tribunal Regional Federal da 4ª Região definiu como: *“atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”* (ANTUNES, FICHER, 2020).

Diante do exposto, verifica-se que há variados conceitos referentes ao teletrabalho, contudo pode-se concluir pela definição relacionada à realização das atividades profissionais fora do espaço físico da organização, com o auxílio de tecnologias da informação e comunicação. Observa-se, também, que o referido regime de trabalho envolve uma multiplicidade de ações, relações, formas e condições de trabalho que podem variar de acordo com o contexto organizacional e o tipo de trabalho a ser realizado (ALVES, 2018).

Vale salientar que a prática de teletrabalho ganhou mais força recentemente, devido à pandemia da COVID-19, quando, como forma de evitar a circulação do coronavírus, o teletrabalho, de forma compulsória, tornou-se uma necessidade tanto para as organizações quanto para os trabalhadores (VEBBER, BORGES, 2021).

3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Considerando as implicações diretas dessa modalidade de trabalho, observa-se que existe uma quantidade mais razoável de vantagens e desvantagens que se correlacionam ao uso do contrato de teletrabalho no momento. Essas vantagens e desvantagens afetam não apenas os trabalhadores de outras áreas, mas também todos que estão atuando no campo da tecnologia e de TI, de uma maneira ou de outra (MEDEIROS, 2022).

De modo geral, essas vantagens e desvantagens implicam em críticas dos mais variados tipos e que se posicionam, aliás, de maneiras bem distintas. Há aquelas que indicam que o saldo é mais positivo do que negativo; e, por isso, a normatização do contrato de teletrabalho foi uma boa medida, sobretudo para áreas que já atuavam pelo uso do teletrabalho e do home office, como já acontecia muito entre os profissionais de TI ou de qualquer outra profissão da área de tecnologia, por exemplo.

No entanto, há quem pense justamente o contrário, enfatizando que o saldo é mais negativo do que positivo, porquanto o uso do contrato de teletrabalho precariza ainda mais

as relações trabalhistas. Para uma posição ou outra, todavia, seria importante um pouco de paciência, até porque ainda não há dados de natureza quantitativa que possam ser usados para destacá-los com tanta ênfase. De qualquer modo, entre os profissionais, nota-se que a legalização do teletrabalho foi bem-vinda. Sendo assim, entre os profissionais, o teletrabalho legalizado foi uma conquista muito importante (MENDES et al, 2020).

No geral, os autores indicam que uma modalidade de emprego como o teletrabalho tem uma quantidade variável de vantagens e desvantagens. Entre as suas vantagens se destacam:

Primeiro: Diminuição do stress.

O stress sempre será um dos maiores desafios para qualquer pessoa. Ainda maior será para aquelas que lidam com desafios diários constantes, como vem a acontecer no ambiente de trabalho típico da área de tecnologia. Assim sendo, qualquer atitude ou medida que favoreça a redução do stress é sempre bem-vinda, quando adequadamente direcionada. Por sinal, uma medida que aqui se insere bem é o uso do teletrabalho, pois se conjectura que a execução de atividades em casa seja um ato bem menos estressante do que o trabalho tradicional, isto é, em uma sala de uma empresa típica, incitando a desejada liberdade que é muito apreciada entre os profissionais que atuam na área de tecnologia (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Segundo: Aumento do bem-estar.

Com muita frequência, um ambiente de trabalho menos estressante também pode ser visto como um local adequado à qualidade que se espera nos resultados das atividades que são executadas (LONA et al 2022). Desse jeito, se a diminuição do stress é importante, com certeza a sensação de bem-estar será em igual medida. Afinal, uma vantagem retroalimentará a outra em seguida. Como tal, isso implicará em mais benefícios no futuro, como normalmente é destacado por profissionais da área de tecnologia que sabem render bem pelo uso do teletrabalho.

Terceiro: Maior disponibilidade para a família.

Com muita frequência, a satisfação geral pelo trabalho que uma determinada pessoa efetiva se relaciona ao fato de que ele implica em melhor qualidade de vida. Aliás, a qualidade de vida só existe pela preservação qualitativa dos vínculos afetivos, destacando-se aqueles que estão diretamente vinculados ao núcleo familiar. Por esse motivo, um dos maiores

anseios de qualquer pessoa é ter tempo para cuidar da sua própria família (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Quarto: Menos tempo de deslocamento.

Deslocar-se em excesso poderá gerar stress, além de afetar a qualidade de vida do trabalhador. Por isso, os deslocamentos prolongados costumam afetar bastante a qualidade geral de qualquer atividade, pois reduzem o potencial produtivo de qualquer pessoa. Além disso, deslocar-se em demasia também implica em afastamentos prolongados da própria casa, incitando uma grande dose de insatisfação. Por esse motivo, o uso do teletrabalho se destaca, sobretudo entre profissionais que necessitam de grande dose de concentração para que rendam o esperado, como acontece com os profissionais de TI, por exemplo.

Quinto: Quebra da rotina.

Uma premissa de suma importância para o ganho pleno de qualquer atividade produtiva é certificar que a rotina diária não seja favorável à redução da qualidade geral do que se realiza. Por isso, o “rompimento” da rotina se sobressai como uma boa alternativa associada ao uso do teletrabalho (MENDES et al, 2020).

Sexto: Efemeridade Laboral

Em todas as ocasiões e contextos, efêmera é toda e qualquer relação que se desfaz com muita facilidade. Como tal, implica em uma dose considerável de insegurança, suscitando desconforto generalizado. A alegada efemeridade do teletrabalho, portanto, visa destacar a insegurança que prevalece no mercado de trabalho.

Essa efemeridade, todavia, entre os profissionais não implica em uma premissa negativa, visto que o teletrabalho se encaixa muito bem as particularidades da profissão. Inclusive um encaixe tão bem feito que não é à toa o grande número de profissionais que se sentem bem trabalhando dessa maneira, pois o teletrabalho e do home office implica em uma liberdade que pode favorecê-los bastante. Além disto, muitas empresas de tecnologia estão investindo nessa modalidade de contrato porque lhe favorece ao mesmo tempo em que facilita um trabalho de melhor qualidade. Não apenas uma atividade de melhor qualidade, mas uma que costuma agradar (em igual medida) clientes e colaboradores (RIBEIRO; ANTUNES, 2021).

Além disso, se isso implica em uma relação trabalhista efêmera ou não, apenas o tempo irá responder. Aliás, isso irá acontecer mediante a apresentação de estatísticas que

indiquem tal fato, porquanto será na frieza concreta dos números que poderá ser dito algo do tipo ou qualquer outra coisa. Mesmo dito e comprovado pelos números, isso não significa que o teletrabalho seja condenável porque gera instabilidade relacional. Apesar disso, parece que agrada bastante os profissionais de algumas áreas de tecnologia modalidade de teletrabalho, pois lhes dá maior liberdade (ANDRADE, 2021).

Sétimo: Enfraquecimento dos Vínculos

O experimento do trabalho formal é uma das conquistas mais importantes do século XX. Como tal, esse é um marco de suma importância para o viver em sociedade, visto que ele propiciou melhor qualidade de vida para os trabalhadores. No Brasil, cogita-se isso de igual maneira, pois o direito trabalhista figura entre os mais importantes (BONO et al, 2022).

O mundo das relações trabalhistas, como qualquer outra esfera interacional, é um espaço que experimenta uma quantidade infindável de conflitos. No geral, são incitados pelas divergências, que sempre estarão presentes em qualquer atividade social que conte com a participação variável de inúmeros sujeitos sociais de origens e condições diferentes. Assim sendo, onde há interesses diferentes se inter-relacionando na consumação prática de ações distintas (contudo complementares e sinérgicas em inúmeros pontos), também existe a possibilidade elevadíssima de conflito. Por sinal, mesmo que incitadas por personagens diferentes em tudo, são ações que necessitam dos recursos próprios de todas as partes envolvidas.

O trabalhador necessita das condições adequadas com o custeio salarial subsequente. O dono do negócio necessita das habilidades e, sobretudo, do tempo do trabalhador dedicado aos fins do negócio executado. Nesse meio termo, a normatização do teletrabalho se insere, visando salvaguardar cidadão de práticas abusivas, ao mesmo tempo em que vaticina o empregador de qualquer imprevisto legal ao usar esse tipo de contrato laboral (FERNANDES, 2022).

O interesse primário do direito trabalhista é impedir que se sucedam conflitos entre quem contrata e quem é contratado para exercer uma determinada função laboral. Se isso impossível for, procura-se pelo menos resolvê-los do melhor modo, aplicando o que a norma preceitua. Na prática, o conflito não é necessariamente bom ou mal. Aliás, o conflito é uma excelente oportunidade para que novas coisas sejam construídas e definidas em subsequência. No entanto, há ocasiões em que o conflito não se resolve por conta própria.

Nessas situações é preciso que uma força maior possa conciliar o inevitável choque de interesses, mediante a aplicação de um princípio apto ao bem coletivo. É nesse ponto, justamente, que a legislação trabalhista se encaixa (FERREIRA, 2021).

Ao aplicá-la, o Estado resolve um grave conflito social como se deve, visando a emergência de uma nova situação. Uma situação em que todos os agentes sociais são tratados com o imprescindível senso de justiça. Uma situação, aliás, que agrada muito os profissionais da área de tecnologia, pois o uso do teletrabalho costuma agradá-los (GAELZER, 2021).

Por sua vez, entre as prováveis desvantagens é possível destacar:

Primeira: Ausência de colegas de trabalho no local da atividade.

Quando bem orientado, o trabalho em equipe é fundamental para inúmeras áreas. Por consequência, o expandir qualiquantitativo de qualquer equipe de trabalho pode se realizar aproveitando-se da troca de experiências entre todas as pessoas que estão agindo em conjunto, em um mesmo ambiente (RIBEIRO; ANTUNES, 2021). Na prática, isto só se realiza desse jeito, existindo uma orientação interna que estime os vínculos internos da equipe, maximizando os resultados gerais de qualquer empresa.

Segunda: Dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.

Foco é tudo em qualquer atividade. Foco na quantidade desejada. Foco na qualidade desejada. Foco, sobretudo, na quantidade com qualidade desejada pelo negócio realizado para que sejam consumados os seus objetivos em seguida. Por isso que, em todo manual de gestão, se destaca que é preciso focar para que toda e qualquer atividade de trabalho seja bem-feita (ANDRADE, 2021). Quem não sabe se concentrar onde deve na hora que for exigido, certamente vai consumir resultados abaixo das expectativas iniciais, dando prejuízo.

Terceira: Poderão não ser levados a sério os resultados gerais das atividades realizadas.

Mesmo que não pareça, a ausência de uma autoridade física na área de trabalho é associada à desorganização. Em um ambiente desorganizado, a qualidade geral poderá ser aquém do esperado, implicando em prejuízos em subsequência (BONO et al, 2022). Por isso tudo, também é bem corriqueiro que não sejam levados à sério os resultados gerais das atividades realizadas por profissionais que relaxam nos procedimentos de trabalho, sobretudo quando estão atuando pela modalidade de teletrabalho. Como resultado, surgem transtornos e prejuízos que poderão desvalorizar o uso desta modalidade contratual.

Quarta: Falta de metodologia.

Correspondendo a uma qualidade adequada aos objetivos organizacionais, qualquer atividade de trabalho precisa se realizar. Quando se trabalha em casa, todavia, é comum que sejam relaxados os procedimentos. Como tal, isso poderá gerar um produto abaixo das expectativas iniciais, o que desvaloriza a relevância do teletrabalho, mesmo que ele seja do agrado dos profissionais da área de tecnologias, como acontece com muita frequência (FERNANDES, 2022).

Quinta: Dificuldade em adaptar-se num novo emprego, se deixar de trabalhar em casa.

Mudanças de emprego são bem comuns. Inclusive mudar apenas de emprego, mas de atividade em determinadas ocasiões é uma possibilidade certa na vida de qualquer pessoa. No geral, modificações desse tipo inspiram alterações variáveis na rotina diária de trabalho, as quais, por sua vez, instam uma dose razoável de adaptação para aproveitá-las do melhor modo. Se o profissional de TI for incapaz de assimilá-las poderá passar por dificuldades (FERREIRA, 2021).

Sexta: Prejuízos à saúde do trabalhador

Diante da introdução das tecnologias da informação e comunicação (TICs) no ambiente laboral, bem como com o surgimento de novas organizações trabalhistas moldadas pela lógica digital, surgiu uma maior preocupação com a preservação da saúde dos trabalhadores (FERREIRA, AGUILERA, 2021)

Para Ferreira e Aguilera (2021), o direito à saúde física e mental do trabalhador no meio ambiente laboral é um direito fundamental, tendo em vista que é com seu cumprimento que é possível falar em trabalho digno e decente. Afirmam, ainda, que o adoecimento do trabalhador não iniciou na era digital, mas intensificou por esse fator.

O teletrabalho traz contornos complexos quando se trata de ambiente de trabalho. A prestação laboral à distância dificulta a prevenção e controle de riscos inerentes a um ambiente laboral afastado da sede do empregador. Torna-se mais difícil a fiscalização e a implementação de medidas de higiene e segurança do trabalho, especialmente no teletrabalho em domicílio, onde se encontra óbice à inviolabilidade do domicílio, proteção da intimidade e privacidade do indivíduo (LEITE, 2019).

Observa-se que tal modalidade pode causar vários impactos aos trabalhadores, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo.

Primeiramente, analisa-se a saúde física dos teletrabalhadores, tendo em vista que eles não detêm de um espaço físico definido como ambiente de trabalho, desfrutando a permissibilidade de laborarem em qualquer espaço físico, desde que possuam acesso à TICs. Essa flexibilidade traz vantagens, no entanto também podem ocasionar problemas à saúde física desses trabalhadores. (FERREIRA, AGUILERA, 2021).

Algumas doenças do teletrabalhador, ou seja, doenças cujo surgimento possui uma relação denexo causal com o exercício do teletrabalho, já figuram no rol de doenças ocupacionais do INSS. As doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e lesões por esforço repetitivo são as de maior ocorrência no meio ambiente de trabalho (DE ALMEIDA, DE CARVALHO, 2018). O empregado, ao exercer suas atividades muitas vezes não faz uso de equipamentos ergométricos que são de grande importância para que se tenha uma postura correta durante seu período de trabalho (MIRANDA, 2020).

Essa situação agrava-se ainda mais quando as partes acordam que o empregado será o responsável pela aquisição do material necessário à realização do teletrabalho, pois é comum que sejam adquiridos produtos mais acessíveis, a fim de minimizar os custos, o que levará, possivelmente, à compra de produtos não ergométricos e que, a longo prazo, trará adoecimento ao trabalhador. (FERREIRA, AGUILERA, 2021).

Além das doenças osteomusculares provindas da má postura, outros malefícios à saúde física do trabalhador estão relacionados a lesões oculares pelo uso excessivo de tecnologias de informação, além de fadigas em razão da ausência de limites para a jornada de trabalho (LEITE, 2019).

Os teletrabalhadores não sofrem apenas efeitos na sua saúde física. É necessário, ainda, analisar questões relacionadas ao adoecimento mental dos indivíduos em home office. Fatores relacionados ao meio ambiente do trabalho, como organização, gestão e contexto social, podem afetar negativamente a saúde mental do trabalhador, abalando seu estado emocional e psicológico. Inclusive, no contexto da sobrecarga de trabalho, algumas patologias podem acometer os teletrabalhadores, como por exemplo, a Síndrome de Burnout, irritabilidade, solidão e frustração. (FERREIRA, AGUILERA, 2021)

Dito isso, a tecnologia da forma como vem sendo utilizada se apresenta como fonte de sofrimento, alienação e estresse, em que a sociedade da hipertecnologia é também a sociedade dos doentes psíquicos, da ansiedade e da depressão (DURÃES, BRIDI E DUTRA, 2021)

4 Impactos jurídicos

A priori, a constituição de qualquer nova lei implicará em consequências jurídicas. Como tal, essas consequências poderão impactar tanto na forma que a justiça se efetiva naquele ponto como também na maneira que o cidadão irá interagir e se relacionar com a justiça (ANDRADE, 2021).

Constatou-se que os principais impactos jurídicos correlacionados à normatização do teletrabalho e do home office estão concentrados em duas consequências, as quais afetam inúmeros profissionais de áreas bem distintas: A possibilidade do experimento de maior segurança jurídica, por conta da legalização de uma situação que antes ficava normativamente descoberto; e o acesso facilitado aos direitos trabalhistas vigentes no território pátrio.

Para o trabalhador a legislação atual já simboliza um avanço e uma salvaguarda válida. Uma salvaguarda e um avanço bem melhor do que a informalidade ou uma condição de trabalho anormal. Para o empregador, também foi uma possibilidade bem melhor do que a perspectiva de algum problema no porvir com a justiça trabalhista, pois estão livres para direcionar os profissionais que contratam a trabalharem de maneira tradicional ou pela modalidade de teletrabalho e do home office (FERNANDES, 2022).

Essas duas consequências, aliás, já estavam em tese antevistos nos resultados gerais da reforma trabalhista de 2017 em suas premissas direcionadas ao contrato laboral de natureza intermitente. Afinal, a legalização dessa atividade tinha como meta a possibilidade de facilitar o acesso aos direitos trabalhistas, fomentando maior segurança jurídica em paralelo. Por consequência, foram bem úteis para empresas de tecnologia que já estão bastante familiarizadas com a possibilidade do teletrabalho (FERREIRA, 2021).

5 Impactos sociais

A priori, se os impactos jurídicos implicam em impactos sociais positivos, ou pelo menos propensos em menor grau a manutenção de situações injustas, isso significa que a normatização do teletrabalho, pelos preceitos da reforma trabalhista, foi uma medida correta (GAELZER, 2021).

Os principais impactos sociais correlacionados à normatização do teletrabalho estão concentrados em duas consequências subseqüentes: redução do trabalho informal, ou no caso do trabalho ilegal, porquanto desprotegido pelo ordenamento pátrio a se aplicar no âmbito das relações trabalhistas é o principal impacto social correlacionado à normatização do teletrabalho como descrito na reforma trabalhista; e empregabilidade devidamente acobertada pelo ordenamento jurídico pátrio. Essas duas consequências sociais, evidentemente, se correlacionam na prática, como se observa com muita frequência (LONA *et al* 2022).

Desse modo, na medida em que há redução do trabalho informal, uma quantidade maior de pessoas está recebendo proteção jurídica na relação trabalhista manifesta no contrato de teletrabalho. No caso aqui, a primeira delas pode ser vista como mais importante do que a segunda, pois dela se deriva a outra de maneira sensivelmente variável em todas as ocasiões e contextos. O teletrabalho afetou bastante a vida de profissionais da área de tecnologia, os quais foram beneficiados com uma legalização que lhe favorece, porquanto essa modalidade de trabalho já era uma prática bem comum entre eles. Com a legalização, as empresas estão livres para contratar profissionais para atuarem dessa maneira, sem que isso implique em problemas com a justiça trabalhista em subseqüência, facilitando muito a realização de inúmeras atividades que são peculiares à área de tecnologia (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

6 Considerações Finais

Em um primeiro momento, uma pesquisa do tipo foi necessária porque os seus resultados possibilitam que o debate transcorra com maior frequência. Sucedendo-se dessa maneira, visões distintas serão apresentadas, reforçando a construção qualitativa do conhecimento, quando se têm em pauta o instituto do teletrabalho.

Independentemente do teor primário das nossas próprias convicções ideológicas, é fundamental o estudo meticoloso de qualquer assunto, propendendo a construção de uma visão imparcial ao máximo, de maneira que o conhecimento produzido distancie da mera alienação ideológica. Somente assim o estudo do teletrabalho poderá ocorrer de forma adequada em uma atividade de pesquisa de tamanha amplitude.

Dito isso, indaga-se mais uma vez: Até que ponto o uso do teletrabalho se trata de atividades apropriadas nas relações de trabalho?

Ainda que apresentem inúmeros desafios e entraves, o do teletrabalho se trata de atividades bastante apropriadas nas relações de trabalho, sobretudo considerando a

necessidade de se assegurar a empregabilidade da população, resguardando-se os direitos em um campo tão importante.

A apropriada subsistência da humanização das relações de trabalho, inclusive quando se têm em pauta o instituto do teletrabalho no futuro, exige, antes de tudo, uma qualidade mínima a ser seguida nas relações que sempre são estabelecidas no universo laboral. Possibilitando-se isso, a manutenção adequada de todas as expectativas e necessidades sociais serão prontamente correspondidas, efetivando um ambiente inequivocamente seguro e realizador.

Esses conflitos devem ser resolvidos de pronto, visto que implicam em graves desafios sociais que entravam a sadia convivência que, por sua vez, deve anteceder um clima produtivo, adequado ao corresponder de todas as expectativas e necessidades. Por isso, a hígida regulação das relações trabalhistas, mediante o direito do trabalho, é uma das maiores conquistas sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALVES, Mariane Cássia Rodrigues. A adoção do teletrabalho pelo Tribunal regional Eleitoral do Distrito Federal–TRE/DF: um estudo acerca dos possíveis impactos na qualidade de vida no trabalho dos servidores. 2018.

ANDRADE, José Abel de. Análise da continuidade da política do home office pós pandemia. Revista LOGS: Logística e Operações Globais Sustentáveis, v. 2, n. 1, 2021.

Disponível em:

<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/LOGS/article/view/14417>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.

BARBOSA, Flávio Alves. Descomplicando o Complicado: Aprendendo a Fazer uma Monografia em Três Dias. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna, 2010.

_____. Descomplica Monografia. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna, 2016.

BONO, André et al. o direito fundamental à privacidade do trabalhador e seus limites no âmbito do teletrabalho em home office. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, sociais e Empresariais, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em:

https://scholar.archive.org/work/hkpazhegc5dwfbnmyutxcqdaj4/access/wayback/https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/download/8928/pdf_1.

Acessado em: 12 de dez. 2022.

Brasil. Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3

de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm . Acesso em 27/11/2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Hélcio Mendes. *A Evolução Histórica do Direito do Trabalho: Geral e no Brasil*. 3. ed. Belo Horizonte: Juris Way, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. *Sociedade e Estado*, v. 36, p. 945-966, 2021.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. Teletrabalho. *Virtuajus*, v. 7, n. 12, p. 212-226, 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

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 | e-ISSN*, v. 2525, p. 9857, 2021. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/ids2d7uuqvhmljguejpa42ensa/access/wayback/https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/7934/pdf>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN*, v. 2525, p. 9857, 2021.

GAELZER, Eduardo Gomes. Aspectos Relevantes sobre a Tributação no Custeio do Teletrabalho e do “Home Office”. *22 Anos da SOBRAATT-A Evolução do Teletrabalho-Tomo I-Aspectos Jurídicos*, p. 31, 2021. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=whc5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA31&dq=home+office%3B+teletrabalho&ots=9tVr48UV4f&sig=ju3pE04FWb3V_jsI5So3CBygmF4. Acessado em: 12 de dez. 2022.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

LEITE, Kaleen Sousa. Considerações sobre a proteção do meio ambiente de trabalho do teletrabalhador em tempos de omissão legislativa. Nova Hileia: *Revista Eletrônica de Direito Ambiental*, 2019.

LONA, Miriam Therezinha. Teletrabalho e home office. Revista Diálogos: Economia e Sociedade (ISSN: 2594-4320), v. 6, n. 2, 2022. Disponível em: <http://periodicos.saolucas.edu.br/index.php/dialogos/article/view/1978>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

MARIA DE LOURDES, C.; DE ALMEIDA, Maria Cristina C.; DE CARVALHO, Maria Helena. O MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO E AS DOENÇAS DO TELETRABALHADOR/WORKING ENVIRONMENT AND TELEWORKER HEALTH. Revista Internacional CONSINTER de Direito, n. 6, p. 421-432, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos Fundamentais Trabalhistas. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MEDEIROS, Benício Ramos. Trabalho em home office, se veio para ficar o que precisa mudar? Teletrabalho: Análise acerca da responsabilidade pelos equipamentos de trabalho. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 8, n. 1, p. 202-215, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/395>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

MENDES, Diego Costa et al. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. Revista Valore, v. 5, p. 160-191, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

MIRANDA, Maria Isabel Ferreira. O teletrabalho em tempos de pandemia: adaptações, direitos dos trabalhadores e os impactos gerados durante o período de calamidade pública. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Guia Prático Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19, disponível em https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_772593/lang-pt/index.htm. Acesso em 27/11/2022.

PISTORI, Gerson Lacerda. História do Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTR, 2020.

RIBEIRO, Manoela Maris; ANTUNES, Marcos Henrique. Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: Revisão integrativa. Nova Perspectiva Sistêmica, v. 30, n. 70, p. 13-28, 2021. Disponível em: <https://revistanps.emnuvens.com.br/nps/article/view/608>. Acessado em: 12 de dez. 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa Social: Métodos e Técnicas. 3. ed. Atlas: São Paulo, 2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

VEBBER, Thailini; BORGES, Silvana Maia. IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR. Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2021.