



TELETRABALHO: A EXISTÊNCIA DE VANTAGENS E DESVANTAGENS

TELE-WORK: THE EXISTENCE OF ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Barbara Francis de Oliveira¹

Felipe Morita Matheus²

RESUMO: o presente artigo tem como principal foco efetuar uma análise crítica a reforma trabalhista 13.467/2017, mais especificamente a regularização do teletrabalho. Com o avanço da tecnologia, dos meios de comunicação, a internet se tornou muito importante no meio da sociedade e principalmente nas atividades laborativas. Dessa forma, por ser um tema muito recente e em grande evolução, este artigo tem o intuito de trazer a importância da evolução das leis trabalhistas, regulando toda espécie de trabalho, e mostrar de forma evidente vantagens e desvantagens, benefícios e prejuízos, o lado bom e o ruim do teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Vantagens; Desvantagens.

ABSTRACT: this article has as main focus to make a critical analysis of labor reform 13.467/2017, more specifically the regularization of telework. As an advance in technology, the media, the Internet has become very important in the midst of society and especially in work activities. Thus, because it is a very recent and evolving theme, this article aims to

¹ Barbara Francis de Oliveira: bacharel em direito.

² Felipe Morita Matheus, advogado e pós-graduando em Comunicação Jurídica.

bring the importance of the evolution of labor laws, regulating all kinds of work, and clearly show advantages and disadvantages, benefits and losses, the good and bad side of telework.

Keywords: Teleworking; Benefits; Disadvantages.

INTRODUÇÃO

Com o advento da reforma trabalhista 13.467/2017, o direito do trabalho sofreu grandes modificações. Este trouxe a solução para diversas lacunas que possuía dentro do ordenamento jurídico, possibilitando assim, uma aplicação mais concreta do direito, buscando sempre a justiça e equidade. Na Consolidação das Leis Trabalhistas (2017), o teletrabalho foi regulado e se encontra nos seguintes artigos:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

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

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A revolução tecnológica que atinge o mundo inteiro cooperou e facilitou mudanças no estilo de vida de grande parte da população, incluindo principalmente, empregados e empregadores. O teletrabalho foi um grande marco na legislação trabalhista. Essa espécie atual de trabalho consiste no fato de realizar a atividade laboral à distância e com o uso de instrumentos necessários, como por exemplo, a linguagem computadorizada. Portanto, o teletrabalho é realizado fora das dependências do empregador ou da empresa, desde que seja utilizada a internet ou qualquer outro meio de comunicação capaz de enviar todas as atividades, no qual, serão realizadas (OLIVEIRA, 2020)

É possível verificar que o país saiu de um regime passado, em que, consistia no trabalho braçal, de forma presencial. Com isso, é perceptível que com o desenvolvimento da tecnologia, as relações de trabalho estão em completa evolução, e dessa forma, o direito precisa acompanhar, com o intuito de sempre buscar a regularização. No Brasil, a legislação trabalhista regularizou o trabalho em domicílio, ou seja, aquele executado no local de habitação do empregado ou em seu núcleo familiar, desde que o empregador venha pagar a sua remuneração e cumprir com todos os direitos trabalhistas vigentes na lei (OLIVEIRA, 2020).

Após a expansão da internet e o movimento de convergência do globo, o plano do teletrabalho finalmente foi concretizado, pois as empresas enxergavam formas de aumento de sua lucratividade. Diversas modalidades foram criadas e desenvolvidas, umas mais atrativas que outras, umas mais ocultadas que outras (ARAÚJO, 2014, p. 8)

Conforme consta na Consolidação das Leis Trabalhistas (2017), o legislador brasileiro interpretou e achou preferível dar uma liberdade maior em relação à atuação e funções desempenhadas, ou seja, fica a critério de ambos escolherem o melhor horário e o empregador, por meio da tecnologia consegue regular o controle de jornada de trabalho executado pelo empregado. Mas, mesmo o empregado possuindo um horário flexível para exercer todas as suas tarefas, existem alguns meios de comunicação atualmente que permite ao empregador controlar o tempo do trabalho por meio de um sistema especializado e informatizado, fazendo com o que o programa não funcione após determinado período de tempo, forçando o trabalhador a parar de desempenhar suas funções e, assim, descansar.

Ainda que com todas as vantagens e flexibilização do teletrabalho, proposta muito frequente nos dias atuais, há um segurança para o empregador, de que, de fato, o empregado cumprirá com todos os seus compromissos diários estabelecidos pela empresa.

Segundo José Arnaldo de Oliveira (2020) ainda, o contrato de trabalho é fundamental para regular o teletrabalho, devendo prever todos os ajustes necessários, fazendo a documentação. O fornecimento, manutenção de todos os equipamentos, em que, o trabalhador irá utilizar devem estar fixados em contrato para que não ocorra nenhum problema futuro. No caso de omissão, o empregador possui o ônus, a responsabilidade de arcar com tudo, pois ele assume os riscos da atividade econômica. Diante disso, devem ser estipulados no contrato individual de teletrabalho: a disponibilização suporte técnicos necessários para executar todas as tarefas possíveis, formas de participar de reuniões, regular a jornada de trabalho para que não ocorra o excesso, a definição do local da prestação de serviço.

Recomenda-se que a prestação de serviço de home office ou teletrabalho passe a constar expressamente do contrato individual de trabalho, onde deverá estar especificadas as atividades que serão realizadas pelo(a) empregado(a). (PEREIRA, 2020, s/p)

Ainda devem estipular cláusulas de confidencialidade profissional, ou seja, quando se trata de acessos ao sistema, as informações, estes devem possuir senhas para que auxilie na segurança do trabalho. Precisa realizar manutenções na atualização, instalação dos programas que o trabalhador irá utilizar para trabalhar, visando evitar ataques maliciosos de determinados programas, como por exemplo, os “hackers”. Ademais, poderão estipular, caso queiram, uma cláusula de exclusividade, em que, impede o empregado de prestar qualquer tipo de serviço em outro lugar diferente deste que foi contratado. Com isso, ainda pode surgir muitas dúvidas em caso de alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa, e dessa forma a lei estipulou que precisará do mútuo acordo das partes, registrando em termo aditivo contratual (OLIVEIRA, 2020).

Durante toda a jornada de teletrabalho do empregado, a empresa precisa se proteger de alguma forma, e como já dito anteriormente, a Reforma Trabalhista em 2017 assegura, assim como o empregador como o empregado e sua empresa. Como presencialmente o

empregado supria as necessidades da empresa, cumprindo os requisitos previstos no seu contrato de trabalho, em teletrabalho isso será mantido e especificado.

Alteração de regime de trabalho

O art. 75-C, §§ 1º e 2º, da CLT, dispõe sobre a alteração do regime presencial para teletrabalho, e vice-versa. Ocorre da seguinte forma:

- i. Regime presencial para teletrabalho: a alteração só poderá ser realizada se houver acordo entre as partes (patrão e empregado). A alteração deve ser registrada em aditivo contratual;
- ii. Regime de teletrabalho para presencial: basta que o empregador determine ao empregado a prestação dos serviços presencialmente. A alteração deve ser registrada em aditivo contratual, observado o prazo de transição, de um regime para o outro de, no mínimo, 15 dias. (PRATES, 2018, s/p)

Contudo, caso o empregador pedir para o empregado sair do teletrabalho e ir para o presencial, além da vontade do empregador, precisa ser assegurado o prazo mínimo de 15 dias. Diante disso, é possível observar que se trata de uma modificação unilateral do contrato de trabalho. E, no caso do presencial para o teletrabalho, não pode ter apenas a vontade de uma das partes, mas precisa de um consentimento mútuo de ambos. O teletrabalho ganhou um grande espaço na atual sociedade e na iniciativa privada e, assim, resultou que a administração pública, aos poucos, começou a adotar essa espécie de trabalho com o foco de atender todas as reais necessidades dos seus administrados. A administração pública sempre tem o intuito de diminuir seus gastos, perceberam que muitas pessoas conseguem uma maior eficiência com a utilização dessa nova prática, possibilitando uma produtividade maior, com isso, vários órgãos do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário passando a regular essa matéria, estabelecendo diversos requisitos e condições para a sua implementação. (OLIVEIRA, 2020)

Diante de todo o exposto, é possível ver que é regulamentado o teletrabalho. É preciso que seja benéfico e explícito em contrato de trabalho todos os benefícios e malefícios pra ambos os lados do contrato de trabalho.

1. DAS DESVANTAGENS

De acordo com Tamara Natácia Mulari Coneglian (2020), o trabalho ocupa um importante lugar na vida de todos os indivíduos, desde o momento da sua concepção. Quando é abordado sobre a saúde do trabalhador, é perceptível que se trata de um conjunto

de fatores, no qual, podem determinar a qualidade de vida de um sujeito, alinhadas a uma boa moradia, alimentação, educação, lazer, transporte, etc. É possível analisar que com o desenvolvimento da tecnologia, o trabalho, nos últimos anos ganhou uma grande praticidade, mas que acabou desencadeando grande exaustão psíquica, ou seja, houve um aumento das responsabilidades, devido aos mecanismos que os próprios trabalhadores criaram para ter um controle interno e dessa forma conseguir concluir e entregar com êxito os resultados que lhe foram confiados.

O teletrabalho apresenta-se como o futuro das relações trabalhistas. Em razão da necessidade de diminuição dos custos para que se possa alcançar um preço mais competitivo na sociedade, as empresas adotam esta sistemática de trabalho como uma maneira viável de economia. Ao exercer o trabalhador suas tarefas em sua própria residência, possibilita uma redução de despesas, que se mostram bastante vantajosas para o empresariado (NUNES, 2010, p. 52)

No entanto, o teletrabalho está sendo espalhado no mundo inteiro, e estão exigindo cada vez mais dos trabalhadores estruturas psíquicas intrínsecas para conseguirem finalizar todo o trabalho, no qual, sem ao menos perceberem, estão entrando em uma armadilha implícita. A autora ainda cita que a responsabilidade, muitas vezes, não é da empresa para com o trabalhador, mas é algo já internalizado por eles mesmos, como se fosse uma autocobrança. Dessa forma, precisam retribuir toda essa confiança que fora atribuída cada um deles, por estarem trabalhando em seu domicílio. Um grande empecilho também foi à adaptação ao modelo de teletrabalho, ou seja, o trabalho em casa, pois a maioria das vezes precisa ter ainda mais disciplina, necessita organizar a sua rotina e ainda aceita o fato de que devem estar disponíveis a empresa o tempo todo. (CONEGLIAN, 2020)

É primordial que seja visto o lado de todos do contrato de trabalho, tantas as possibilidades negativas e positivas do empregado e empregador, devendo zelar pela saúde de quem cumpre contrato de teletrabalho.

Note-se que a preocupação com a saúde do trabalhador pelo excesso de trabalho traz a discussão um nível de preocupação infinitamente mais relevante, do que o simples questionamento acerca possibilidade ou não do controle da jornada e consequente direito a horas extras pelo trabalhador, que a esta altura se transforma numa questão menor diante da gravidade da situação para a qual se quer chamar a atenção. O estresse pela sobrecarga de trabalho e o risco a saúde é uma realidade cotidiana para diversos teletrabalhadores, o que requer a adoção de medidas tão relevantes quanto, a fim de se coibir tal prática. E o estabelecimento do controle

de jornada pela legislação com a previsão de pagamento de horas extras se mostra urgente diante do quadro (NUNES, 2010, p. 46)

Outros abordam que quando trabalhavam fisicamente na empresa, eram mais fáceis de desconectarem do trabalho, mas como estão trabalhando dentro dos seus domicílios, a sua própria casa torna-se o seu local de trabalho, e com isso, acham que devem estar sempre disponíveis e internalizam que precisam ser mais responsáveis. Com o aumento excessivo de suas responsabilidades, a maioria dos empregados acaba sofrendo grandes ataques psíquicos. Com o decorrer do tempo, alguns acabaram ficando paralisados, não conseguiam mais trabalhar nem ser produtivo por causa da falta do apoio afetivo e social no momento das dificuldades. (CONEGLIAN, 2020)

Além das desvantagens causadas para o trabalhador, o teletrabalho pode causar desvantagens também para a empresa, uma dessas desvantagens é o aumento do estresse do trabalhador por ser cobrado por produtividade e por exercer suas funções laborais, muitas vezes, em ambientes não propícios a estas. A realização do teletrabalho, como já falado, pode causar uma série de doenças físicas e psíquicas, dessa forma deve a empresa se preocupar com programas de prevenção e eliminação de riscos relacionados a doenças que podem ser causadas pelo teletrabalho e a questões de higiene e saúde no local de trabalho (BRUNET, 2019, p. 42-43)

Conforme a autora Tamara Natácia Mulari Coneglian (2020) continua, existe outra parcela de trabalhadores que se sentem incapazes, incompetentes, pois acabam se cobrando de forma excessiva pelo fracasso, em que acontece de forma eventual, e sem ao menos conseguir superar, quando percebe estão se sentindo solitários. Assim, a parte coletiva do trabalho era um grande auxiliador para enfrentar as dificuldades dessa autorresponsabilização, mas que sozinhos, não possuem forças para superar esse trauma. Não para por aí, com o aumento das cobranças, alguns acabam se tornando totalmente inseguros, ficam se comparando com os outros, vendo o desempenho do próximo, da equipe, e quando percebem que não estão conseguindo obter o mesmo resultado, ficam cada vez mais desanimados em prosseguir.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

De acordo com o que foi exposto, a saúde do empregado é primordial, previsto na Consolidação das Leis de Trabalho, se incluindo até as doenças psicológicas causadas pelo excesso de trabalho, visto que os afazeres permanecem no ambiente, onde, teoricamente deveria ser de descanso.

O teletrabalhador também passa por algumas dificuldades, tais como, o distanciamento de outros funcionários da empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana. O distanciamento faz com que a troca de experiências entre eles extermine, já que não terão contato físico para conversarem sobre determinado problema ou dificuldade encontrada no serviço (FERREIRA, 2017, p. 29)

Com a adrenalina e a tensão enraizados dentro de cada trabalhador, muitos não conseguem ficar quietos, parados e não praticam mais atividades que exerçam concentração, como por exemplo, ler um livro, pois andam sempre agitados. Devido a todos esses fatores, acabam contraindo ansiedade excessiva e os efeitos são a dependência, agitação, “escravidão”, não encontram mais no trabalho o prazer que tanto almejam e não conseguem encontrar essa sensação em outras atividades externas, pois se consideram cansados psicologicamente. A ansiedade é uma das consequências de uma preocupação desenfreada, a pessoa torna-se refém dele mesmo. No fim, acabam sentindo grande angústia, viram pessoas individualistas, tentando alcançar uma perfeição no âmbito profissional que muitas vezes não conseguem obter. (CONEGLIAN, 2020)

A prática demonstra que, muitas vezes, o próprio empregado, laborando em sua casa, ou em centros de teletrabalho, ultrapassa a carga horária, aumentando o ritmo do trabalho e diminuindo, em contrapartida, as pausas de descanso, para finalizar a tarefa contrada, uma vez que a remuneração percebida, geralmente, é auferida pelo resultado e desempenho. Entretanto, o real problema surge se a jornada de trabalho é configurada através do cômputo de tempo, o que pode gerar dúvidas quanto ao pagamento por trabalho extraordinário. Não obstante as desvantagens até aqui retratadas, o teletrabalho pode incorrer ainda no desenvolvimento de doenças. A eliminação dos padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como riscos de choque elétricos, pela má utilização dos equipamentos, sem que haja o resguardo pela legislação, ainda (SILVA, 2013, p. 27)

A internet possibilitou aos indivíduos cultivarem relações humanas virtuais, ou seja, relações que não são consistentes e todo indivíduo precisa de relacionamentos concretos e duráveis, no qual, grande parte das ocasiões encontrava no trabalho coletivo. A falta do

contato com os amigos de profissão gera frustração, medo, raiva, desrespeito, conflitos mal resolvidos. Devido a esses fatos, com todas essas circunstâncias, a probabilidade de se ajudarem em momentos difíceis são precárias, gerando sofrimento aos trabalhadores (CONEGLIAN, 2020).

Tamara Natácia Mulari Coneglian (2020) ainda cita que as pessoas que se adaptaram a esse tipo de trabalho, precisam de informações em tempo real, o que acaba sendo uma desvantagem, gerando prejuízos altíssimos e dificultando a fluidez do trabalho. À virtualidade, à distância exigem das pessoas que se comuniquem por celular ou qualquer outra ferramenta de telecomunicação, impossibilitando a aproximação afetiva e física. Com isso, muitos enfrentam barreiras quando precisam de algo, pois muitas vezes demoram para conseguir as respostas necessárias para finalizar o seu trabalho com êxito. O distanciamento com os colegas de trabalho também impede a possibilidade de terem momentos informais, quando falam de outros assuntos aleatórios, sem estar relacionados diretamente ao trabalho, ou seja, dificultam a descontração entre os trabalhadores, fazendo com que fiquem “bitolados” em seus projetos.

Outro ponto negativo do teletrabalho que deve ser destacado é o fato do teletrabalhador não ter contato com os colegas de empresa, esse aspecto pode causar distúrbios psíquicos, entre outros. O fato do teletrabalhador não ter contato com os colegas de trabalho é maléfico para a socialização destes, podendo causar até mesmo um isolamento social. Dificilmente na realização do teletrabalho é possível visualizar colegas de trabalho se ajudando, essa seria mais uma desvantagem do teletrabalho, tendo em vista que, a diminuição ou ausência de auxílio para executar as tarefas é maléfica para a interação entre os trabalhadores e também para a evolução profissional desses trabalhadores, que tem maior chance de crescer caso possam aprender e trocar experiências com os colegas de trabalho. (BRUNET, 2019, p. 40-41)

Portanto, é possível verificar que o relacionamento, os diálogos no “home office” acabam se tornando cada vez mais frios, secos, sem emoções, sem sentimentos. Com isso, dificulta a construção de relações humanas, atrapalha o processo de confiança, empatia e cooperação entre os trabalhadores. Essas preocupações vão ter implicações totalmente diretas na construção da identidade do empregado e dessa forma acaba afetando de forma crucial a sociedade atual. A autora ainda dá ênfase no fato de que o trabalhador acaba se tornando invisível, pois por não estarem fisicamente na empresa, tem ocasionado diversos distúrbios no processo da construção da identidade do indivíduo, no qual, sentem que são

esquecidos ou como se não existissem. Outro destaque é que grande parte da família desses empregados não consegue compreender esse novo tipo de trabalho, pois acreditam que ficando apenas em casa, acham que não estão fazendo absolutamente nada e, com isso, colocam uma responsabilidade extra nos ombros de cada trabalhador. Por fim, diante disso, o que era para ser facilitador, o trabalho acaba se tornando uma extrema desvantagem (CONEGLIAN, 2020)

É de maneira primordial que a saúde do empregado seja zelada, em toda e qualquer ocasião, prescrita até mesmo na CLT, sendo de total responsabilidade do empregador. As metas e obrigações não podem ser exageradas, gerando no empregado a impossibilidade de cumpri-las no horário exposto no contrato de trabalho.

2. DAS VANTAGENS

Conforme escreveu José Arnaldo de Oliveira (2020), é importante salientar que como qualquer outra atividade humana, sempre que planejada, poderá trazer ótimos benefícios para os trabalhadores. Com a existência do teletrabalho, este trouxe um novo rumo para a área trabalhista, trazendo a praticidade de forma verídica. Com relação aos empregadores, diversas vantagens podem ser citadas, como por exemplo, a possibilidade de poupar o espaço físico e imobiliário de escritório, ou seja, o patrão pode executar suas funções dentro de casa, garantindo um conforto ainda maior. Prosseguindo, consegue diminuir vários gastos, incluindo despesas fixas, como água, telefone, eletricidade e ainda pode reduzir o consumo com materiais provenientes do escritório, sendo papel, tinta, dispositivos de armazenamento digital, entre outros.

Dentre as vantagens do Teletrabalho para as empresas e instituições que o adotam, encontra-se a redução de custos das instalações físicas, compreendendo salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o espaço costuma ser bastante caro. Amplia-se esta vantagem à proporção que tratam-se de centros urbanos mais densamente povoados, em que ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis, seja para compra ou locação, e impostos correspondentes (TOSTA, 2019, p.58)

Uma coisa que ajuda muito os empregadores que moram em cidades maiores é a questão do deslocamento, ou seja, eles executar uma grande quantidade de serviços em um curto espaço de tempo, pois perdiam muito tempo no trânsito, em transportes. Isso é um fator

muito crucial para melhorar o desempenho do indivíduo. Não podendo esquecer também, o teletrabalho gera muitas oportunidades, benefícios ao indivíduo que optou por essa espécie de serviço. Pode se referir a desnecessidade de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, isto é, pode ficar em seu domicílio, sem se preocupar se chegará atrasada devido o congestionamento das ruas e avenidas. A flexibilidade dos horários de cumprimento das atividades, ou seja, o empregado consegue conciliar às tarefas familiares, com as atividades profissionais. Às vezes, ele não consegue executar certa atividade em determinado momento, então devido a essa flexibilização, ele obtém êxito em seu serviço, finalizando em outro horário, mas sempre garantindo um bom resultado e eficiência. (OLIVEIRA, 2020)

Destrinchando esse conceito, pode-se perceber que o teletrabalho auxilia na diminuição do estresse e ansiedade do teletrabalhador. A possibilidade de uma rotina mais flexibilizada influencia para que o funcionário tenha um dia trabalhado mais tranquilo, assim diminuindo a pressão que o implicaria em ter um dia estressante, podendo balanceá-lo e equilibrá-lo facilmente, tornando-o satisfatório. Ainda, contribui também para saúde física, em que consegue prover uma alimentação mais saudável e controlada, assim como dispor de tempo para exercícios, e faz com que corra menos riscos com acidente de trabalho como o trabalho em empresas normais. Para mais, pensando em qualidade de vida, o teletrabalho viabiliza o controle melhor do seu tempo diário, pois em muitas empresas, não é necessário que seja feito o trabalho exatamente naquela constância de horário e sim no decorrer do dia, podendo ser organizado para a melhor forma de adequação. Isto vem e influencia em outro benefício que é o controle de ritmo próprio. Por mais que se deva entregar trabalhos e metas como um trabalho presencial, o teletrabalho facilita que você tenha um ritmo próprio diferente do normal, por estar em um ambiente mais cômodo, assim fluindo da melhor maneira (LIMA, 2018, p. 45-46)

Para aqueles que são organizados é uma ótima opção para colocar em prática, pois essa espécie de trabalho possibilita ao indivíduo a responsabilidade e liberdade de organizar suas coisas, os métodos de trabalho e a forma como vai executá-los para que consiga alcançar o resultado almejado. Muitos trabalhadores utilizam os meios de transporte para chegar ao local de trabalho, como carro, ônibus, e dessa forma acabavam gastando muito dinheiro para ir e voltar do serviço. O teletrabalho ajudou e facilitou muito esse aspecto, garantindo uma economia muito perceptível. (OLIVEIRA, 2020)

O Teletrabalho vem sendo visto com entusiasmo por alguns grupos de trabalhadores e respectivas associações, devido aos benefícios que, também ao obreiro, traz a nova modalidade de labor a distância. Com a adoção do Teletrabalho em domicílio, ou sob a forma nômade, eliminasse o tempo de deslocamento diário residência-empresa-residência do trabalhador, construindo grande vantagem para o obreiro, devido às indignas viagens às quais é obrigado a

realizar diariamente nos grandes centros, utilizando-se de veículo próprio ou de transporte coletivo. No Teletrabalho realizado em centros de vizinhança, não existe a completa eliminação do citado tempo de deslocamento, mas este passa a ser mínimo, constituindo vantagem para o trabalhador, à qual se soma, neste caso específico, a desnecessidade de manter-se um espaço de trabalho na residência, pois o teletrabalhador ocupar-se-á dos recursos disponibilizados pelo telecentro (TOSTA, 2019, p. 58-59)

Para desempenhar suas funções durante o dia e zelar pela produtividade, muitos trabalhadores também gastavam com alimentação, pois precisavam comprar marmitas e não conseguiam economizar. Diante desses fatos, a espécie laboral atual facilitou essa área específica. Conforme cita José Arnaldo de Oliveira (2020) ainda, os centros urbanos é um lugar muito almejado para conseguir um emprego, pois possuem vários lugares e várias áreas de atuação. Com isso, o teletrabalho ajuda a reduzir o estresse, pois garante ao indivíduo uma praticidade maior para atuar e efetuar suas funções com produtividade, sem que o ambiente presencial, os colegas interfiram no seu rendimento.

Um outro aspecto a ser considerado é a redução do stress causado no escritório com interrupção por colegas, telefonemas ou pessoas circulando ao redor, desde que o novo ambiente o permita com a adesão do Teletrabalho. Outra fonte de stress que poderia ser evitada. O trânsito dos grandes centros urbanos, que resultam desgastes excessivos ao trabalhador (FIGUEIREDO, 2008, p. 53)

Muitos trabalhadores, por serem exigidos de maneira abusiva, acabavam se dedicando e cuidando pouco da sua vida privada, pois se dedicavam muito ao trabalho, gerando grandes frustrações. Portanto, trabalhando em casa, o sujeito consegue obter resultados melhores e cuidar da sua vida privada de maneira vantajosa. Um assunto muito atual e debatido é em relação aos portadores de deficiência. Atualmente, existem muitas pessoas que se encontram nessas condições e sentem muita dificuldade de se locomoverem ao serviço, pois suas impossibilidades são altas. Como conforto da sua casa que o teletrabalho consegue oferecer, os portadores de deficiência se sentem mais úteis e encorajados a desempenhar suas atividades, zelando sempre pela qualidade de vida que o domicílio consegue proporcionar em relação ao seu caso. (OLIVEIRA, 2020)

A sociedade ainda possui um preconceito contra deficientes e idosos em relação ao trabalho. Vale ressaltar que essa espécie de trabalho abre possibilidades para que esses indivíduos, sujeitos de direitos, consigam desempenhar suas atividades de maneira útil e eficaz. Como foco, o teletrabalho consegue trazer para o ambiente laboral as pessoas que

normalmente são excluídas da sociedade, inserindo estas no mercado de trabalho, reduzindo dessa forma os números exorbitantes de desempregados e tentando extinguir as desigualdades sociais que assolam o país. (OLIVEIRA, 2020)

Ainda, do ponto de vista para um todo, a inclusão social também é vista como uma vantagem no teletrabalho, pois abre caminho para a contratação de pessoas com deficiência física, ou até mesmo algum transtorno mental, daquelas que apresentam fobias quando convivem em meio a multidões por muito tempo (LIMA, 2018, p. 48)

Para a comunidade em si, é possível destacar as vantagens no meio ambiente, pois com a redução da circulação de veículos, automóveis, diminui a emissão de gases que são extremamente poluentes a natureza, trazendo mais qualidade de vida para aqueles que residem no meio urbano. Portanto, vale destacar que o teletrabalho acaba sendo um grande ajudador e facilitador para aqueles que realmente se adaptarem a esse meio. (OLIVEIRA, 2020).

CONCLUSÃO

Mediante a tudo o que foi exposto, é verificável que a tecnologia está avançando e isso acaba facilitando as relações pessoas e as atividades laborativas, garantindo grandes benefícios para o indivíduo. Com o advento da reforma trabalhista 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser regulado na legislação referente e passando a ter um grande auxílio na vida do empregador e do empregado.

Mesmo constatando diversas desvantagens em relação ao teletrabalho, essa espécie de serviço, se utilizado de maneira certa, respeitando todos os limites legais impostos pelo ordenamento jurídico, sem comprometer a saúde física e mental do indivíduo, consegue proporcionar para os empregados e empregadores diversos benefícios, aumentando gradativamente sua eficiência, zelando por um ótimo desempenho e alcançando todos os resultados almejados.

Com isso, é possível constatar que essa nova modalidade de trabalho ajuda o empregador a poupar o espaço físico e garante o empregado a execução de suas tarefas no conforto da sua casa. Vale destacar que auxilia a reduzir as despesas com o escritório e com outras contas, como por exemplo, água, energia, entre outros.

Prosseguindo, um fator primordial também é a questão do deslocamento até o serviço, pois principalmente em cidades maiores, os empregados perdiam muito tempo no trânsito e isso atrapalhava na produtividade e execução da tarefa. A flexibilização do horário é uma grande vantagem, porque garante ao trabalhador a conciliação das tarefas familiares com as atividades profissionais, podendo ter o privilégio de poder executar seu serviço em outro horário, assegurando um resultado gratificante ao empregador.

O que sempre é levado em conta é o benefício que essa modalidade traz no quesito familiar, conseguindo com que os seus integrantes consigam dedicar um tempo maior de qualidade à sua família, gerando um vínculo mais afetivo e saudável.

Para aqueles que são organizados, o teletrabalho ajuda o indivíduo a adquirir responsabilidade, possibilitando o empregado a organizar suas coisas e a maneira como irá executar suas tarefas para conseguir alcançar o resultado de forma eficiente.

Um caso muito importante é que aqueles que não se adaptam com o trabalho em equipe, essa modalidade de trabalho permite um rendimento ainda maior para aqueles que gostam de desempenhar suas funções de maneira solitária, sem distrações, pois não possuem a interferência dos colegas.

E, por causa dessa exaustiva jornada de trabalho, o teletrabalho auxilia o empregado a conseguir melhores resultados na sua vida privada, evitando menos abusos, e desgastes. Ademais, acaba integrando as pessoas com deficiência, pois facilitam a maneira de executar suas tarefas, poupando grandes esforços e garantindo um ótimo rendimento.

Portanto, com o avanço do direito, das legislações, da tecnologia, esse tipo de trabalho está se tornando cada vez mais comum, ganhando grandes proporções, e posteriormente será bem mais utilizado e visado, garantindo assim um aumento proporcional na sua produtividade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center**. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3fn4Zll>. Acesso em 05 de fevereiro, às 13:25.

BRASIL, Decreto- lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. 122º da Independência e 55º da República. Disponível em: <https://bit.ly/3f9QM1K>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2021, às 20:41.

BRUNET, Anna Karoline Aragão de Brito. **As repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na administração pública**. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3zWwm4d>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2021, às 14:26.

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. **Teletrabalho Home-office: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. 1ª edição, Curitiba, Editora CRV, 2020.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. Monografia. Direito. Escola Paulista de Direito (EPD). São Paulo 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3xeK9RC>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2021, às 12:14.

FIGUEIREDO, Silva de Paula Eduardo. **A importância do teletrabalho nas organizações**. Monografia. Administração. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008. Disponível em: <https://bit.ly/2VleaSA>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2021, às 18:18.

LIMA, Léia Mariana Longo de Paula Santos. **Os benefícios ao empregado e empregador do teletrabalho**. Monografia. Direito. Centro Universitário Curitiba. Curitiba, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3iatlao>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2021, às 17:45.

NUNES, Diego Cesar Pereira. **O teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista**. Monografia. Direito. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3rFtUw0>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2021, às 13:12.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. 1ª edição, Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2020.

PEREIRA, José da Rocha. **Aspectos práticos sobre o contrato de teletrabalho**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/33xK7v2>. Acesso em 13 de Janeiro de 2022

PRATES, William. **Entenda como funciona o teletrabalho ou "home office"**. Minas Gerais, 2018. Disponível em <https://bit.ly/3GuqAu7>. Acesso em 13 de Janeiro de 2022

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. **O teletrabalho e as implicações do advento a lei nº 12.551/11 no Brasil quanto à jornada laboral do teletrabalhador**. Monografia. Direito. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3j7iUU6>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2021, às 15:36.

TOSTA, Laís Brito. **Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho**. Monografia. Direito. Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2VhCQvm>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2021, às 16:55.