



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

**TELETRABALHO: OS SEUS REFLEXOS SOCIAS E A PANDEMIA DA
COVID-19**

Isis Maria Fernandes Cruz

Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de
Sousa

Itabaiana

2020

ISIS MARIA FERNANDES CRUZ

**TELETRABALHO: OS SEUS REFLEXOS SOCIAS E A PANDEMIA DA
COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Tiradentes – UNIT,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___.

Banca Examinadora

Professor Orientador – Me. Jéffson Menezes de Sousa
Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Fernanda Oliveira Santos
Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão
Universidade Tiradentes

TELETRABALHO: OS SEUS REFLEXOS SOCIAIS E A PANDEMIA DA COVID-19

TELEWORK: SOCIAL REFLEXES AND THE PANDEMIC OF COVID-19

Isis Maria FernandesCruz¹

RESUMO

O presente trabalho busca analisar as relações do emergente teletrabalho com a pandemia do Covid-19. Como resultado da revolução telemática, o trabalho virtual vem se fazendo cada vez mais presente, e com a pandemia seguida da necessidade do isolamento social, torna-se imprescindível utilizar de novas modalidades de trabalho. Tendo em vista esse contexto, buscamos ao decorrer deste artigo, discorrer sobre a evolução histórica do trabalho domiciliar até o surgimento do teletrabalho, como também do respaldo jurídico existente. Destarte, considerou-se desde a Reforma Trabalhista de 2017 até a medida provisória, MP n° 927/2020 como meio de abertura para o teletrabalho em decorrência da pandemia. No mais, discute-se a importância dessa forma de ofício e seus impactos na sociedade em geral.

Palavras-chave: Pandemia, Tecnologia, Telemática, Teletrabalho;

ABSTRACT

The present work seeks to analyze the relations between the emerging telework and the Covid-19 pandemic. As a result of the telematics revolution, virtual work has become increasingly present, and with the pandemic followed by the need for social isolation, it is essential to use new ways of working. In view of this context, during this article, we seek to discuss the historical evolution of home work until the emergence of telework, as well as the existing legal support. Thus, it was considered since the Labor Reform of 2017 until the provisional measure, MP n° 927/2020 as a means of opening for telework due to the pandemic. In addition, the importance of this form of work and its impacts on society in general are discussed.

Keywords: Telework; Technology; Telematics; Pandemic.

¹Bacharelada em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, *campus Itabaina*. E-mail: isisfeernandes@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho consiste em uma modalidade de trabalho executada à distância, através do uso de meios telemáticos e informacionais, sendo possível desenvolver o labor do mesmo modo que de forma presencial. Com o surgimento da Lei nº 13.467/17, o teletrabalho foi inserido em um capítulo próprio na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e retirado do capítulo que versa sobre a jornada laboral.

O teletrabalho é uma nova forma de trabalho, e sua construção histórica é acompanhada pela revolução industrial. De um modo geral, o trabalho remoto oferece uma gama alternativa de novas oportunidades para quem procura trabalho fora da sede da empresa.

Hoje, esse novo formato pode ser considerado uma grande revolução no mercado de trabalho ao qual aderimos, pois traz flexibilidade em termos de horários e horários disponíveis, além de trabalhar em locais mais informais do que a própria instituição.

A modalidade de trabalho que discutiremos neste artigo é vista como uma limitação da convivência social dos trabalhadores nas relações interpessoais. Portanto, busca-se reunir informações sobre o tema proposto para responder o problema de pesquisa: Quais são as consequências para a sociedade em face a esse novo tipo de trabalho?

Identifica-se quais os reflexos sócias causados por essa modalidade de trabalho, sejam: a retirada do empregado do ambiente formal da sede da empresa; uma alternativa para pessoas com necessidades especiais e ainda a vantagem para o meio ambiente. Nesse viés, o teletrabalho deve ser visto como uma alternativa positiva para aqueles que saibam lidar com tecnologia, querem trabalhar de casa e também para evitar o desemprego em massa diante do cenário da pandemia. Tendo em vista que os seus benefícios são maiores e mais vantajosos do que os seus pontos negativos.

Além disso, sua resposta social é extremamente importante para toda a população. Levando em consideração que cada um pode trabalhar em um ambiente mais informal. Outrossim, é uma nova modalidade que possui todo o aparato para crescer no mercado de empregos, pelo fato de trazer possibilidades e alternativas até

para aqueles que não se viam dentro de uma empresa o dia inteiro, e com horários determinados. Neste sentido, também se destaca a evolução histórica do teletrabalho, desde a revolução industrial, até a revolução telemática, que foi a junção da tecnologia e da ciência, um marco para a era tecnológica que iniciou o denominado teletrabalho.

A forma de trabalho através do mundo virtual demonstra algumas variantes, que são: o teletrabalho a domicílio, no qual o trabalho é realizado na casa do próprio empregado e, o teletrabalho nos telecentros, que são lugares longe da sede das empresas, que as mesmas fornecem aos teletrabalhadores para que seja executado os seus serviços.

Ademais, temos o teletrabalho (on-line) no qual o teletrabalhador deverá estar sempre em conexão com a empresa por meio de aparelhos eletrônicos, e ainda o teletrabalho (off-line) no qual o trabalhador pode ficar desconectado do empregador. Posteriormente, se traz uma análise do que consiste a subordinação jurídica, e a saúde e segurança do teletrabalhor, trazendo consigo a reforma trabalhista na qual o teletrabalho é incluso, além da medida provisória 927/2020 que discute a questão do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19.

Por fim, no último tópico e não menos relevante, é feita uma demonstração das vantagens e desvantagens decorrentes do teletrabalho. No que concerne à os pontos positivos é levado em consideração, o menor custo do empregado para a empresa, visto que o funcionário não irá precisar ocupar um espaço físico custeado pela empregadora, o que diminui consideravelmente a suas despesas, no que se refere a aluguéis, energia elétrica, internet, dentre outras. Em contrapartida, a esses pontos, estão as dificuldades enfrentadas pelo empregado, destacando-se a falta de convívio social com os possíveis colegas de trabalho, pois o teletrabalhador estará na maioria do tempo executando suas atividades em sua casa.

Sendo assim, este trabalho versa acerca das consequências da estrutura do trabalho fora da sede da empresa, e suas implicações. Além disso, busca-se analisar o modelo de vida laboral que conhecemos, quebrando diversas barreiras e paradigmas que ainda são fortes em nossa sociedade, reestruturando essa organização de vários séculos, para que em algum tempo, esse novo modelo de trabalho e seus reflexos se insiram nas mais diversas camadas da sociedade.

Nesse contexto, a proposta de trabalho científico visa apresentar conceitos,

definições e ferramentas necessárias às decisões de teletrabalho e seus reflexos. Por meios de pesquisas bibliográficas da doutrina existente que se relacionam com o tema.

2 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

2.1 O Teletrabalho

A origem da palavra teletrabalho significa trabalho à distância, pode ser também compreendido como trabalho remoto, todavia o conceito deve ser ampliado para o melhor entendimento que deverá haver a utilização de equipamentos de telecomunicação ou informática que possa fazer com que o trabalhador realize seu trabalho em local diverso do espaço físico do empregador.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é: “[...] a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora de comunicação.” (PINEL, 1998).

O propósito do teletrabalho é:

“[...] oferecer uma melhor resposta às empresas para enfrentar as pressões do mercado e [...], construir um elemento-chave para o desenvolvimento estratégico das organizações, sua implantação deve, “[...], evitar apenas visar redução de custos, com corte de pessoal. Assim, ao se adotar o teletrabalho dentro dos padrões aconselhados, ele se torna um instrumento que beneficia a empresa, o empregado e a sociedade concomitante.” (MELLO, 1999, p. 5).

De acordo com Mello (1999), a expressão telecommuting originou-se da palavra inglesa commuting (ida e volta de casa ao trabalho), na Europa o termo usado é telework e em português o termo correspondente é o teletrabalho, que significa a atividade profissional exercida, periodicamente, fora da empresa um ou mais dias por semana. Substituindo as idas e voltas ao trabalho por tecnologia de telecomunicações, computadores e outros recursos.

O termo teletrabalho já usado em outros países como várias definições como: telework ou telecommuting ou e-work, teletavo (italiano), teletrabjo (espanhol), telependulaire (francês). Há também as expressões conjuntas são elas: network

(trabalho em rede), remote working (trabalho a distância), flexible working (trabalho flexível), home working (trabalho).

RODRIGUES (2011) ressalta que o teletrabalho ressurgiu na economia da informação com qualificação de novo trabalho a domicílio. A telecomunicação e a informática passam a influenciar as relações de trabalho e propiciam que o teletrabalho se desenvolva em qualquer lugar, inclusive no domicílio do trabalhador.

Para entender o conceito de teletrabalho, é preciso também entender o que constitui a telemática, trata-se de um método técnico que utiliza linguagem informatizada para comunicação e transmissão remota, que vinculará informações automáticas. Isso leva a uma convergência entre telecomunicações e informática. Diante dessas considerações, o teletrabalho pode ser definido como uma forma flexível de trabalho que inclui diversas atividades de trabalho que serão realizadas em ambiente informal (ou seja, fora da empresa). Uma vez que os empregadores não precisam mudar de casa para a empresa, eles realizarão atividades aqui para obter maior sucesso e mais tempo e, assim, ter mais tempo para desenvolver seus próprios empregos.

Neste segmento, o computador é considerado a ferramenta básica de trabalho, levando em conta que nele serão realizadas as atividades do empregado, evitando deslocamento até a empresa. Como mencionado por BARROS (2016), o trabalho a distância dá ao trabalhador uma maior flexibilidade de horários capaz de facilitar a conciliação das atividades profissionais com as pessoais. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre.

Sendo assim, é visto que o teletrabalho se caracteriza pela tecnologia, a qual exige que o funcionário realize suas funções por meio de equipamentos tecnológicos. O lugar de onde é prestado o serviço é outra interessante peculiaridade dessa modalidade, pois o mesmo pode ser realizado no domicílio do empregador, em centros de teletrabalho ou qualquer outro lugar que não seja a sede da empresa.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

3.1 O Surgimento do Teletrabalho no Brasil

Mesmo antes do surgimento do termo "teletrabalho" no Brasil, pode-se observar as origens do trabalho remoto, segundo Santos, Lambarine e Moreira (2014), nas primeiras décadas do século XIX muitas atividades eram artesanais e realizadas na própria casa do artesão.

No entanto, para aumentar os lucros, as empresas decidiram colocar esses trabalhadores nos locais que disponibilizavam para que pudessem controlar e orientar melhor as pessoas que lhes prestavam trabalho. Com isso, os empregadores passaram a ter maior controle sobre as ações de seus funcionários, o que também refletia na administração do tempo que dedicavam ao serviço prestado, gerando menos pausas, e conseqüentemente mais produção.

Com o aumento do quadro de funcionários das empresas na época, tomou-se a decisão de colocar máquinas no local de trabalho, pois, por um lado, substituíam em alguns casos os trabalhadores manuais, mas também facilitava a atividade de outros, aumentando ainda mais aquela produção que foi trazida para os prédios das empresas, só que agora acompanhados de máquinas que mecanizavam e agilizavam a produção. Assim foi desencadeada a Revolução Industrial.

Com dito anteriormente, o advento da Revolução Industrial, vindo da Inglaterra no século XVII, introduziu todo um maquinário no contexto de trabalho da época, e com isso também refletiu em uma mudança de visão sobre o trabalho e a produção decorrente dele. As máquinas se mostraram um atrativo que viria a ajudar na construção de um futuro cerceado por formas evoluídas desses instrumentos, resultando não só em uma modernização da produção industrial, foco da época, como na atualidade em que se atende à diversos segmentos através de aparelhos eletrônicos.

3.1.2 Revolução telemática

Seguindo a linha cronológica, após a Segunda Guerra Mundial, ocorreu a terceira Revolução Industrial, esta que contou com a participação da tecnologia e da ciência nas atividades industriais, denominada "revolução das telecomunicações" por seu enfoque especial no progresso tecnológico. Diferente da Industrial, essa revolução reflete na integração da ciência nos meios de produção e acarreta o

desenvolvimento da tecnologia, principalmente devido ao surgimento da tecnologia da informação e ao surgimento dos computadores, das redes industriais e da tecnologia da informação. Telecomunicações, como telefones, celulares, tablets e a Internet; microeletrônica, como chips e nano-transmissores; e robótica cada vez mais avançada (como máquinas com um maior grau de automação a cada dia), reduzindo assim os requisitos de trabalho e significativamente produção aumentada.

Neste prisma, há um reflexo direto na classe dos trabalhadores, que terão que se adequar, bem como se capacitar, pois as empresas precisarão de mão-de-obra qualificada para manejar os aparelhos tecnológicos e se manter no mercado de trabalho. Gerando assim a necessidade de algumas empresas em fornecer cursos para que seus funcionários se adequem às demandas que surgem com a introdução de novos suportes.

Essa revolução cibernética também faz lançar um olhar sobre a necessidade de um letramento digital, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos, visto que não estão familiarizados com sistemas tecnológicos e seus aparelhos. Oportunizar essa introdução no mundo virtual torna-se ainda mais necessária para diminuir desigualdades como essa, além de possibilitar novas formas de trabalho de forma ampla para todos.

4 TELETRABALHO E SUAS ESPÉCIES

Afirmam alguns autores que o teletrabalho consiste no “renascimento do trabalho a domicílio”, no entanto ele seja fruto da moderna tecnologia em massa que começou a ser difundida na década de oitenta, embora em meados de 1970 já se falasse no assunto (BARROS, 2016, p. 211).

Muito embora se pense que o trabalho em domicílio tradicional é aquele em que se realizam tarefas manuais essa conceituação não é mais absoluta, tendo em vista que nessa modalidade o empregador fornece o material de trabalho para o empregado (computador, tablet, telefone celular, dentre outros) e este realiza em sua residência as tarefas estipuladas no contrato de trabalho. A sua particularidade é que o empregado, é quem irá arcar com as despesas da casa advindas do trabalho como: energia elétrica, mensalidade de internet e telefone fixo, se houver.

Outra modalidade de teletrabalho está nos telecentros, lugares distintos do local de trabalho, mas que são fornecidos pelas empresas, e que estão interligados com estas, onde os trabalhadores realizarão suas obrigações empregatícias. Neste caso, todos equipamentos eletrônicos utilizados (computadores, e outros equipamentos com acesso à internet) serão custeados pela empresa. No entanto, essa modalidade não é muito utilizada no Brasil, ela é mais frequente em países estrangeiros, como em países europeus.

Outrossim, existe ainda o teletrabalho (on-line) no qual o empregado mantém-se constantemente conectado com a empresa, através de equipamentos de informática e telecomunicação. E há também o teletrabalho (off-line), que neste caso o trabalhador não fica sempre conectado com a empresa por meio dos equipamentos eletrônicos mencionados, mas apenas por correio tradicional ou eletrônico.

5 REFORMA TRABALHISTA E TELETRABALHO

5.1 Direitos Assegurados ao Teletrabalhador

A muito discutida reforma trabalhista de 2017 trouxe consigo atualizações sobre o teletrabalho, acrescentando à CLT os artigos. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. O recente texto trabalhista mostra a definição do que vem a ser o teletrabalho (art. 75-B); a necessidade de se constar, em contrato individual de trabalho, que o empregado realizará as suas atividades na modalidade em questão (art. 75-C); as especificações contratuais acerca do fornecimento e manutenção dos materiais necessários para a realização das atividades remotas do empregado (art. 75-D) e, por fim, o dever do empregador de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E).

5.2 Medida Provisória 927/2020

A MP 927/2020 discorre sobre medidas e providências legais trabalhistas para enfrentamento ao estado de calamidade pública causado pela covid-19 de modo geral, inclusive sobre teletrabalho. A MP 928/2020 leva algumas modificações a MP anterior; e a MP de nº 936/2020, por sua vez, “institui o Programa Emergencial de

Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública”. Pode-se observar que essas medidas são complementares e podem mudar à medida que a pandemia progride e / ou diminui. O teletrabalho está evidenciado no Capítulo II da MP nº 927/2020, que fala no art. 4º, no período prolongado de calamidade pública, “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância”, a novidade é que essa modificação é fácil de fazer, sem a necessidade de um acordo coletivo ou disposição em um único contrato. Determinar o que vem a ser o teletrabalho no §1º do mesmo artigo, o §4º dispõe que:

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Em relação aos normativos acima, trata-se da possibilidade de retumbância com o que se recomenda na CLT, tendo em vista que em seu art. 75-D, diz que a designação relacionado aos instrumentos de trabalho a serem utilizados pelo empregado deverá ser ajustado, quanto ao fornecimento, em contrato com o empregador. O que o art. 4º da MP 927/2020 é uma explicação mais detalhada deste problema, dizendo que é prerrogativa do empregador fornecer estes equipamentos, “em regime de comodato ou pagar por serviços de infraestrutura, não caracterizando verba de natureza salarial” e, da mesma forma, se tal proposta for impossível, “o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador” (IBAIRRO, 2020, n.p).

Finalmente, deve-se notar que as medidas provisórias discutidas permitem tais propostas no art. 5º a extensão do teletrabalho o para estagiários e aprendizes, não previsto CLT e que, de acordo com Calcini (2020, p. 195), para alguns doutrinadores, exatamente por conta desta falta expressa no texto legal trabalhista, não seria possível a aplicabilidade do teletrabalho para esta categoria de trabalhadores. Ainda de acordo com a MP 927/2020, Calcini complementa dizendo que se a empresa ou a situação requer trabalho à distância, não faz sentido impedir

que o aprendizado também seja feito da mesma maneira, uma vez que entendimento contrário significaria um cerceamento deste aprendizado para novos trabalhadores, algo que não condiz com o próprio objetivo final da reforma trabalhista de 2017. É neste sentido que, então, prevê a MP 927/2020 a aplicação do teletrabalho para aprendizes e estagiários também.

6 RISCOS PARA SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

Mesmo o teletrabalhador exercendo suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança garantidas aos que trabalham na sede da empresa (art.6º da CLT) Consolidação das Leis Trabalhistas. Insta salientar, que os teletrabalhadores em geral fazem uso de um computador na maior parte do tempo, a disposição do seu trabalho. O que pode ocasionar vários problemas por conta da luz do monitor, ou até mesmo com as articulações das mãos, gerado pelos movimentos repetitivos que são feitos ao longo do dia.

BARROS (2016) menciona algumas regras estabelecidas para que não haja prejuízos a saúde como: que o aparelho não fique contrário a luz, a tela seja plana, imagem instável e dimensão suficiente. O monitor deve estar na altura dos olhos, bem como a mesa que está o aparelho seja plana, de dimensão suficiente de cor fosca ou clara, com suporte para documentos, além de assento regulável.

Se a pessoa que for utilizar do equipamento tiver estatura baixa, é recomendável um encosto para os pés, recomenda-se também o uso de cadeira giratória. Todas essas exigências se justificam por que a inadequação desses elementos poderá provocar uma fadiga e problema musculoesquelético na região dorso lombar, considerando a posição sedentária que se desenvolve o trabalho.

Ressalta-se que os problemas visuais, em geral relacionados com a iluminação do local e trabalho, o qual deverá sempre ter cortinas, no caso de locais com janelas, para que a luz não atrapalhe o trabalhador nas suas atribuições. Destaca-se também o estresse, que pode causa problemas até psicológicos e fadiga que causa os problemas osteomusculares. O estresse pode ser provocado por uma série de fatores, dentre o principal pela organização do local de trabalho.

Destarte, fica claro que o teletrabalho oferece dificuldades, seja pela falta de estrutura do espaço em que o trabalhador se encontra, ou até pela ausência de uma equipe que inspecione suas atividades de perto. As condições de trabalho nessa modalidade necessitam de atenção, pois mesmo apresentando vantagens, deve-se preocupar como influenciará na saúde dos funcionários a longo prazo, além de buscar oferecer o melhor suporte possível para amenizar esses reflexos.

7 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Compreende-se desde logo que o teletrabalho traz muitos benefícios para o teletrabalhador, como; trabalho individual o qual lhe dá mais autonomia na tomada decisões, menos tempo gasto de deslocamento o que automaticamente influi positivamente para um menor desgaste físico e psicológico.

Segundo Nilles (1998) e Kulgemass (apud. MELLO, 2011, p. 44) ficam explícitos os benefícios e vantagens do uso do teletrabalho, referente aos aspectos, tais como: aumento da produtividade do trabalhador, a redução de taxas de absenteísmo no trabalho, a disponibilização de espaço antes ocupados na sede da empresa, a redução dos custos de locação de e aquisição de instalações físicas para abrigar trabalhadores na sede da empresa, entre outros custos operacionais.

Tais autores destacam estas vantagens para as empresas: a. Redução de despesas com mobiliário em virtude da diminuição dos espaços utilizados nos escritórios; b. O teletrabalhador dificilmente estará ausente do posto de trabalho, por que estará em casa; c. Maior motivação e produtividade dos empregados; d. Redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando conservar o pessoal mais qualificado, oferecendo-lhes melhores vantagens em sua posição no organograma da empresa.

Em contraponto para a sociedade, as vantagens auferidas ao uso do teletrabalho em casa são: a. Geração de empregos com menor custo de investimento em instalações físicas; b. Diminuição do congestionamento nas grandes cidades; c. Redução da emissão de poluentes pelo consumo de energia de origem fóssil; d. Maior quantidade

de empregos nas zonas rurais, que podem ser viabilizados pelo teletrabalho em posições remotas da zona rural.

Segundo NILLES (1998) (apud. MELLO, 2011, P.45) essas vantagens apontadas são: possibilidade de conciliação das horas de funcionamento com o pessoal e prioridades da família, tempo reduzido entre o escritório e a residência, principalmente em grandes cidades, bem como redução de custos de transporte, estacionamento e vestuário.

Diante disso, a utilização dessa nova forma de trabalho traz consigo muitos benefícios para o empregador, além dos destacados acima ainda temos a redução do espaço imobiliário e conseqüentemente a diminuição de custos inerentes à não aquisição de locais, alugueis, manutenção, transporte dentre outras vantagens.

Seguindo esse ponto de vista, também propicia benefícios e melhor atenção aos próprios clientes que recebem esse tipo de serviço. Pois garante uma melhor qualidade de atendimento mediante a conexão direta por meios eletrônicos. Aos empregados é gerada uma maior produtividade, devido a extinção de tempo perdido, que antes enfrentava no trânsito. Outro fator positivo é a melhoria de motivação e satisfação, pois evidentemente não passará com muita frequência por congestionamentos, trânsito dentre outros estresses que ocorrem nas grandes metrópoles.

Em contrapartida, com os benefícios mencionados pelos autores acima, estão os pontos negativos dessa forma de trabalho. Isso se dá pois no caso do funcionário que está inserido no espaço físico da empresa, se depara com uma estrutura de planejamento tradicional, regras, horários, que possibilita para algumas pessoas mais facilidade para desenvolver seu trabalho, pelo fato de ter suas regras preestabelecidas. Já nos casos dos trabalhos realizados na modalidade domiciliar o trabalhador, na maioria das vezes, é quem irá fazer os seus horários e não precisará necessariamente seguir as regras da empresa.

Sob tal enfoque, o teletrabalho à distância pode ser um limitador muito grande de convívio social do empregado para com as relações interpessoais, visto que ele ficará na sua zona de conforto a maior parte do tempo, o que ocasionará um isolamento no mundo do trabalho, embora necessário durante o período de pandemia da Covid-19.

Muito embora seja indubitável que, essa nova modalidade de trabalho traz consigo mais pontos positivos que negativos, pois gera qualidade de vida ao empregador e a sociedade, sob o prisma de que os pontos que são tidos como controvertidos, são apenas consequências que não geram danos efetivamente ao teletrabalhador, levando em conta que o mesmo só fará o serviço se sentir absolutamente preparado e condicionado a não convivência em um ambiente de trabalho mais formal.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como o teletrabalho se mostra uma nova modalidade de trabalho, considerado tendência mundial, tendo cada vez mais adeptos, a covid-19 tornou-se o teste generalizado para a sua aplicabilidade na sociedade como um todo. Dada à dificuldade de se fazer previsões quanto ao que poderá ocorrer em relação à pandemia, o teletrabalho veio para ficar enquanto durar o pico da luta contra a crise de saúde global, sendo necessário, enfim, que a adaptação ao mesmo normalize-se de forma que trabalhadores e empregadores encontrem a harmonia essencial para que continuem mantendo as relações de trabalho imprescindíveis para o funcionamento da economia e da sociedade como um todo. Nesse prisma, ele traz uma série de benefícios, aos que se identificam mais nesse novo modo do que ao tradicional.

Diante de tais vertentes do teletrabalho, tais como aspectos positivos quais sejam: oportunidade para quem se vê nessa posição e se enquadra na nova modalidade, e ainda o fato de se proteger e proteger a todos durante o período de pandemia. Em contraponto os aspectos negativos, que são a falta de sociabilidade que irão passar os teletrabalhadores;

Ao analisar esses pontos controvertidos, fica evidente que os benefícios são bem maiores e mais aceitáveis que os malefícios. Visto que, no que concerne a não socialização, o indivíduo possui a opção de contato com as pessoas da empresa, por meio do aplicativo Whatsapp, para manter um contato com os colegas de trabalho, bem como os seus superiores, que logicamente terão controle de sua produção por meio do sistema interno da empresa, o que não impede tal promoção se o funcionário realmente

for merecedor. Em vista disso, o ponto positivo traz consigo uma visão de futuro melhor, com acessibilidade, sustentabilidade e oportunidade.

Paralelamente, foi feita pesquisa acerca da evolução histórica do teletrabalho que teve seu marco inicial na Revolução Industrial, e ganhando mais enfoque na Revolução Telemática, que somou tecnologia e ciência, para que diante desse fenômeno pudesse nascer o teletrabalho.

Houveram estudos acerca das espécies de teletrabalho existentes como, o trabalho em domicílio que consiste no trabalho em casa, o trabalho em tele centro, quais sejam centros disponibilizados pelas próprias empresas para o tele trabalhador executar suas atividades de lá, vale ressaltar que esses centros, ficam fora da sede da empresa.

Com base nos reflexos trazidos dessa nova modalidade de trabalho, analisou-se os seus benefícios para o meio ambiente, bem como sua efetivação e relevância em empresas que já empregam o teletrabalho, que são chamadas de empresas de call center e contact center.

Por fim, insta ressaltar que essa nova modalidade de trabalho traz benefícios muito significativos, levando em consideração que beneficia uma parcela da população que ainda não pode ter tido oportunidade, como as pessoas com deficiência e também pessoas que não atuam a forma de trabalho tradicional. Além desses, tem um benefício muito importante e que tem que ser preservado cada vez mais, que é o do meio ambiente, que tem que ser preservado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Cursos de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BARCELLOS, Ana Cristina Rodrigues. **Teletrabalho: A tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**, São Paulo, 2011.

ALCINI, Ricardo (org.). **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas: Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas**. São Paulo: JH MIZUNO, 2020.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, De 24 De Julho De 1991**. Disponível em> http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm acessado em 01 de novembro de 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017**. Disponível em> http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm acessado em 13 de novembro de 2020

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em> [planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)Acesso em: 02 DE novembro de 2020.

IBAIRRO, Carlos Henrique Bezerra de Peterson. **MP 927/20: Linhas Gerais de Orientação**. Disponível em> <https://migalhas.uol.com.br/depeso/322485/mp-927-20-linhas-gerais-de-orientacao> Acesso em: 13 de novembro de 2020.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro, RJ: Qualimark, 1999

PINEL, Maria de Fatima de Lima. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. 1998. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, Rio de Janeiro. Disponível em: . Acesso em: 24 de novembro de 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. Dissertação de Mestrado na USP-SP, 2011. Disponível em: . Acesso em 24 de novembro de 2020.

SANTOS, Edlaine R. P., LAMBARINE, Patricia P. A. e MOREIRA, Jonathan R. Teletrabalho: o futuro presente nas empresas de tecnologia da informação e 38 comunicação. **Periódico Científico Negócios em Projeção**, Santos, v. 5, n. 2, p. 35- 49, Dez. 2014.