

TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA E A PRECARIZAÇÃO DO TELETRABALHO

CAMPOS, Ian Roberth¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

O presente artigo coloca em pauta a questão do Teletrabalho e a sua precarização, pois se trata de um assunto muito vivenciado em tempos de Pandemia, já que sua função vem sendo desempenhada muitas vezes como uma válvula de escape para o empregador e ao empregado, ou seja, que ambos consigam o rendimento e o objetivo final que são os lucros. Com o passar do tempo, a tecnologia cada dia mais vem evoluindo, porém muitas vezes deixa a ética profissional de lado visando somente o rendimento, causando assim desconforto ao indivíduo que desempenhava a sua devida função. Neste sentido, o presente estudo busca demonstrar a evolução ocorrida, tratando o Teletrabalho como uma ferramenta de auxílio, e, por conseguinte, considerando a mão de obra humana, muitas vezes deixada de lado. Em síntese, pautando-se pela ética e proporcionando as devidas condições necessárias para o desempenho da função.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho, Precarização, Pandemia.

TELEWORKING IN TIMES OF PANDEMIC AND THE PRECARIZATION OF TELEWORKING

ABSTRACT:

This article discusses the issue of Teleworking and its precariousness, as it is a subject much experienced in times of Pandemic, as its function has often been performed as an escape valve for the employer and the employee, or that is, that both achieve income and the ultimate goal of profits. With the passage of time, technology has been evolving more and more, but it often leaves professional ethics aside, aiming only at performance, thus causing discomfort to the individual who performed his/her proper function. In this sense, the present study seeks to demonstrate the evolution that has occurred, treating Telework as an aid tool, and, therefore, considering human labor, which is often left aside. In short, based on ethics and providing the necessary conditions for the performance of the function.

KEYWORDS: Teleworking, Precarization, Pandemic.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo abordará a respeito do teletrabalho em consonância com a flexibilização das normas trabalhistas, trazendo como consequência jurídica a sua precarização, assunto que detém grande relevância e recorrência para a maior parcela dos trabalhadores brasileiros, estes que também precisaram se reinventar para se enquadrar e adaptar nesta modalidade.

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: ircampos@minha.fag.edu.br.

² Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: ph_sanches@hotmail.com.

Neste contexto, observa-se que o tema teletrabalho já foi muito discutido, ganhando ainda mais notoriedade nos dias atuais em decorrência da Pandemia, porém ainda não se sabe ao certo o quanto este tipo de funcionamento trabalhista irá ajudar ou atrapalhar a vida da população, trazendo por consequência vários questionamentos a respeito: é possível afirmar que está ocorrendo a revolução do trabalho? Ou ainda, a população está preparada para enfrentar tais mudanças impostas? A população em geral, está ciente dos direitos e deveres para o perfeito desempenho do teletrabalho? Deve haver mudanças quanto à legislação trabalhista e sua flexibilização para a implantação do modelo teletrabalho?

Sendo assim, por meio de uma análise minuciosa com base em artigos científicos, textos normativos, congressos e jurisprudências verifica-se que a instituição de tal modalidade deve estar totalmente interligada com a flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que, com a flexibilização, poderia ser perfeitamente concretizada, trazendo assim um ambiente de trabalho confortável para ambas as partes e que ao mesmo tempo atendesse às necessidades do consumidor final.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TELETRABALHO: BREVE HISTÓRICO E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Como fruto da era pós-moderna, considera-se teletrabalho, segundo dizeres de Garcia (2017, p. 94), “a prestação de serviços preponderantemente fora dos serviços do empregador, com utilização da tecnologia da informação e de comunicação que, por sua vez, não caracterizam trabalho externo”.

Observa-se que tal tema vem ganhando ênfase não somente em território brasileiro, mas tem sido de extrema importância em Portugal, onde muitas vezes o legislador brasileiro se baseou nas suas escritas e legislação.

Algumas mudanças na nomenclatura já foram utilizadas, mas não alterando o objetivo principal no texto, conforme Melo expõe:

[...] estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades. Por exemplo, residência própria, biblioteca, cafeteria, mas desde que utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como e-mail, Whatsapp, Facebook, para recebimento e envio das atribuições ao empregado (MELO, 2017, online).

Neste mesmo entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho dispõe que não haverá diferenças drásticas entre os direitos do trabalhador presencial e aquele que utiliza o teletrabalho, os dois serão amparados por legislação e não serão lesados por praticarem tal método de trabalho, muito utilizado nos dias atuais (TST, 2020).

Além disso, no texto normativo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontra-se o conceito de teletrabalho em seu artigo 6º, que conceitua: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 2011).

No que concerne sobre a história do teletrabalho, fica evidente de que não é de agora que surgiu tal ferramenta, mas foi-se cada dia mais aprimorado para facilitar nosso meio de trabalho, e segundo Duarte (2008), o teletrabalho foi criado em meados de século XVI quando entramos em um novo modelo, chamado de capitalismo.

Contudo, de acordo com Silva (2020), o teletrabalho somente foi difundido por meio de um estudo realizado no ano de 1973, quando um cientista da NASA chamado Jack Nilles nomeou tal prática como ‘*telecommuting*’, em que os trabalhos eram realizados fora do escritório, sendo muitas vezes em casa ou em ambientes ao ar livre, ou seja, fora do habitual local de trabalho.

Atualmente, o teletrabalho vem sendo uma das ferramentas mais utilizadas para manter e criar novos empregos. Desta feita, o teletrabalho é o diferencial utilizado não somente por grandes empresas, mas podendo também ser incorporado por qualquer empresa, desde que atenda as necessidades para incluir tal sistema.

Em relação às características do teletrabalho, conforme Andriotti (2019) observa-se quatro características, quais sejam: a) trabalho prestado fora das dependências do empregador; b) trabalho onde se utilizem necessariamente ferramentas tecnológicas de comunicação; c) mesmo fora das dependências não poderá configurar trabalho externo; d) estar expresso no contrato individual de trabalho a categoria de teletrabalho.

Pode-se encontrar fundamentação legal do referido tema na Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu artigo 7º, inciso XXII, que dispõe: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social; [...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Ainda, encontram-se todas as disposições legais a respeito do assunto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu Capítulo II - onde se trata especificamente do teletrabalho em seu artigo 75-A e subsequentes até o artigo 75-E.

Observa-se no artigo 75-A da CLT e seguintes, de que é considerado teletrabalho aquela prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, quando também se utiliza de tecnologias e meios de comunicação (BRASIL, 1943).

De acordo com o artigo 75-C da CLT, quando exercida a modalidade de teletrabalho no seu contrato individual de trabalho, deverá ser apresentada tal modalidade, visto que tal contrato especificará quais atividades serão realizadas pelo funcionário (BRASIL, 1943).

Já em seu §1 do artigo 75-C, a CLT traz que a alteração de regime presencial poderá acontecer, desde que acordado mutuamente entre as partes registrando tal acordo em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

Neste viés, o § 2 do artigo 75-C da CLT elenca que, no regime de trabalho poderá haver alterações para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínima de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

Sobre as despesas geradas pelo teletrabalho, observa-se no artigo 75-D da CLT de que estas deverão ser reembolsadas por parte do empregador ao funcionário. É necessário que tal reembolso conste em contrato por escrito e também, como complemento em seu parágrafo único, que todas as despesas tratadas sobre teletrabalho não irão compor a remuneração de tal indivíduo, serão quitadas apartadamente de acordo com o que está escrito em contrato (BRASIL, 1943).

Adicionalmente, o artigo 76-E da CLT, preceitua que até mesmo no teletrabalho o empregado está sujeito a riscos de acidente ou algo relacionado à saúde, isso dificulta a forma do empregador garantir a segurança de tal empregado. Dessa forma, a legislação libera para que o empregado tome as medidas cabíveis para tornar aquele local de trabalho seguro, desde que o empregador custeie tais investimentos, não sendo cobrado de seu salário, mas sim como despesas extras convencionadas no contrato individual de trabalho (BRASIL, 1943).

Ademais, o empregador deverá assinar um termo de total responsabilidade, e em caso de acidente, este documento prevalecerá e o empregador deverá custear os gastos com precauções. Porém, em caso do termo assinado e o empregador cumprir com todas as obrigações relacionadas a tais acidentes, este se exime dos danos que poderão acontecer.

Neste sentido, fica evidente que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho legal, de acordo com Figueiredo (2020), ganhou uma legislação específica e assim o direito do trabalho teve uma grande evolução.

2.2 ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO

É indiscutível que em todo tema existem pontos positivos e negativos. Neste sentido, verificam-se diversos entendimentos sobre o assunto. Para Pinto (2000), o teletrabalho traz inúmeras vantagens, dentre as quais: diminuição de custos de deslocamento, economia em vestimentas, maior tempo com a família, contratação de pessoas qualificadas em locais distantes, economicidade para empresa em compra de materiais para o desempenho da função, maior acessibilidade às pessoas com deficiência física e fiscalização rigorosa e ágil.

Corroborando a ideia, Oliveira (2013) ressalta a diminuição de custos como uma das maiores características, mas não só isso, pois a qualificação profissional que é algo tão procurado na atualidade fica mais fácil de conquistar.

Ainda no que concerne ao teletrabalho em tempos de Pandemia, Ferreira (2020) destaca o teletrabalho como fundamental para o isolamento social, evitando contaminações tanto do empregado quanto do empregador e a classe que rodeia tais indivíduos.

Com relação aos pontos negativos, Winter (2005) esclarece que o teletrabalho pode trazer inúmeros malefícios, tirando a intimidade daquele trabalhador, retirando-o do convívio social, muitas vezes poderá causar depressão e também atritos entre o trabalhador e a família, já que fica difícil separar o tempo familiar com o tempo de trabalho.

Nesta mesma linha, Oliveira (2013) destaca vários pontos negativos, tais como: conflitos entre colegas de trabalho, risco de segurança a informação, custo de infraestrutura, dificuldade de supervisão, entre outros.

Portanto, o teletrabalho deverá seguir muitas regras do trabalho presencial e ainda, é necessário que o empenho na hora de realizar as atividades seja de forma séria e produtiva (FERREIRA, 2020).

2.3 O TELETRABALHO CONTEMPLANDO AS NECESSIDADES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR

Uma das questões mais discutidas sobre o teletrabalho é a satisfação tanto do empregado quanto do empregador, com relação a produção e normas trabalhistas. Neste sentido, delimita Rosenfield e Alves:

[...] a organização do processo de trabalho é marcada pela flexibilidade temporal e espacial. Se o contato tradicionalmente estabelecido entre o cliente (que pode ser o empregador) e o profissional tinha limites de tempo e espaço, como o tempo da jornada, os horários

socialmente estabelecidos para o contato telefônico e os espaços presenciais, a tecnologia informacional permite uma relação flexível/elástica com o tempo, já que o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço e pode ser armazenado virtualmente ou, também desse modo, enviado para o cliente. Esse aspecto da flexibilidade é encontrado tanto no teletrabalho por conta própria como no assalariado (ROSENFELD e ALVES, 2011, p. 219).

Sendo assim, fica evidente de que o teletrabalho tanto para o empregador quanto para o empregado possui muitas vantagens. Para o empregador os gastos imobiliários caem, podendo assim utilizar tal dinheiro como lucro, e para o empregado o bem-estar de trabalhar no local onde gosta para desempenhar sua função, sem dúvida, é fundamental (FIGUEIREDO, 2020).

Levando-se em consideração esses aspectos, no final disso tudo a produtividade para as duas partes é essencial, conseguindo assim aumentar em até 20% a produção, atingindo lucros maiores para ambos.

Verifica-se, atualmente, o aumento em massa da prática do teletrabalho, levando em consideração a Pandemia do Coronavírus (COVID-19) que o mundo enfrenta desde que foi declarada, no dia 11 de março de 2020, modificando o cenário do ambiente de trabalho para milhares de pessoas.

Segundo as notícias visíveis nos veículos de comunicação, o teletrabalho tem feito parte da rotina de quase todos os brasileiros, ou pelo menos de algum familiar da casa. Como descreve o site Estado de Minas (2020, online), “Pesquisa aponta que teletrabalho pode aumentar 30% após pandemia”.

O site ainda descreve, que o teletrabalho já é uma realidade para mais de 15 milhões de brasileiros, afirmando que essa modalidade de trabalho permite ao trabalhador realizar suas atividades com uso de tecnologia de comunicação e informação, de sua própria casa, à distância, podendo ser feita de forma parcial ou total, não impedindo que o trabalhador realize parte das suas funções na sede da empresa. Assim, o teletrabalho possibilita a diminuição do contato com os colegas de trabalho e conseqüentemente, transporte coletivo, ruas e afins, buscando evitar o contágio do Coronavírus.

Com base nesses aspectos, vale destacar a notícia divulgada pelo site Rede Jornal Contábil, que aponta os dados em porcentagem (%) dos avanços – ou não – do teletrabalho nos atuais tempos: cerca de 41% observaram uma melhoria no rendimento profissional, em contrapartida outros 19% que não se adaptaram bem ao novo formato. No mesmo sentido, Alvarenga (2020) esclarece que: “Além disso, 34% acreditam ter mantido o ritmo de trabalho, já, 26% notam uma redução na produtividade. A maior parcela dos brasileiros, ou seja, 58% alegou que já estava preparada para mudanças trabalhistas neste sentido”.

Nesse contexto, a Agência Senado (2020, online) destaca: “Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia”. Em adição, fazendo-se um levantamento pontual do aumento do teletrabalho em cada setor, na notícia do site Agência Brasil, escrita por Mello (2020, online), verifica-se “o percentual de companhias que adotou o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%)”.

2.3.1 Flexibilização da jornada de trabalho e das leis para a implantação do teletrabalho

No sentido da flexibilização, Brasil (2018) destaca que a partir da regulamentação do teletrabalho pelo artigo 75-A e subsequentes na CLT, pode-se contratar empregados para atuarem não somente no próprio domicílio, basta somente utilizar o espaço que permita o uso de tecnologias.

Outrossim, a autora ainda evidencia que tal flexibilização traz muitas vantagens, uma delas o rendimento, antes sem a implantação de regras regulamentadoras era difícil saber ao certo qual modalidade poderia se encaixar como teletrabalho, porém esta flexibilização e implantação de normas facilitaram o entendimento, tanto dos empregadores quanto dos empregados, trazendo qualidade de vida e conseqüentemente o lucro. Dessa forma, o empregado poderá escolher as horas trabalhadas e a fiscalização se dará por meio virtual, algo mais prático e ágil. Além disso, mais importante de tudo, um meio totalmente legal com embasamento na CLT.

Neste contexto, em se tratando da jornada de trabalho, de acordo com o artigo 62 da CLT, o teletrabalho foi exceção no regime de jornada de trabalho, já que devido à dificuldade de controle da carga horária, o pagamento de adicionais, horas extras, entre outros, foram excluídos. Entretanto, existem alguns precedentes do TST, como em caso de haver controle patronal da jornada, que poderão ter alguns adicionais específicos TST (2020).

De acordo com Oliveira Nelson (2020), pode-se utilizar do modelo híbrido para a implementação do teletrabalho, opinião que teve muita aceitação por inúmeras empresas, visto que a perda de tempo com trânsito não ocorreria, também não seria necessário marcar reuniões para escrever detalhes em papel, seria muito mais fácil analisar a ideia à distância e assim quando a mesma já estivesse madura, poderiam ser realizadas reuniões pessoalmente para finalizar os detalhes.

2.4 TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

De acordo com Ferreira (2020), no ano de 2020 uma doença nova e desconhecida por muitos afetou de forma direta ou indireta toda a população. Desse modo, todos precisaram se

adaptar, e esta adaptação ocorreu por meio de vários fatores, sendo um deles o isolamento social que dificultou o trabalho de vários servidores, onde muitos perderam os empregos ficando sem recursos para suprir suas necessidades.

Verifica-se assim, que o teletrabalho em tempos de Pandemia, segundo o autor busca uma conciliação, já que esta forma de trabalho com a família não foi de fácil implantação, tendo em vista que é algo novo e imposto pelos órgãos de saúde. Neste sentido, por mais dificuldades que exista, tal maneira de se trabalhar foi aprimorada e estas práticas remotas serão utilizadas muitas vezes no futuro.

Tratando a doença como uma patologia nova que impactou o mundo todo, fica evidente que não foi só o nosso país que adotou tal método trabalhista. De acordo com Valente (2020), mais de 59 países estão utilizando este meio laboral, apresentando assim, índices positivos em relação à produção e qualidade de serviços desempenhados. Portanto, está sendo pautado que atividades estão realizadas pelo formato de teletrabalho seguirão desta forma, método que os Estados Unidos já utilizavam há algum tempo. Em tese, outros países desejam implantar e fomentar rapidamente este meio, a fim de que no futuro já estejamos adaptados e preparados para trabalhar com esta tecnologia, já que traz bem-estar tanto para o empregador quanto para o empregado.

Em consonância Oliveira (2020) preceitua que, o distanciamento social está interligado diretamente com a aproximação digital, a Pandemia nos provou que o teletrabalho funciona, quebrando assim vários paradigmas. Entende-se assim, que agora é preciso somente esperar o que acontecerá no futuro, mantendo a cultura do teletrabalho e adequando as normas jurídicas para a implementação deste modelo.

2.5 A IMPORTÂNCIA DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Observa-se, nas palavras de Martins (1997), que a flexibilização das normas trabalhistas é um conjunto de regras que se utiliza de mecanismos para compatibilizar mudanças de ordem econômica com as novas tecnologias, entre o trabalho e o capital.

Com relação à origem do termo nas normas trabalhistas, Neto (1997, p.34) considera que “o período compreendido entre o segundo pós-guerra e o início da década de 70, nos países industrializados de maior projeção, representa a Época de Ouro do capitalismo”.

De acordo com Oliveira (2011), verifica-se que atualmente a sociedade está em constante evolução. Sendo assim, faz-se necessário uma revisão na relação trabalhista, tendo como objetivo buscar a ordem econômica e o bem-estar social. Na tentativa do Estado proteger os trabalhadores, muitas vezes deixa os mesmos engessados, tal como, os empregadores, dificultando assim novas

formas de se trabalhar e também deixando as duas partes com muitas dúvidas no modo de tomar decisões perante a relação de trabalho.

A autora ainda ressalta que é de extrema importância diferenciar, flexibilizar e desregulamentar, pois trata a flexibilização como uma forma de “equilibrar” as relações empregatícias, tentando assim evitar a falência de empresas e também a falta de emprego em nosso país, sempre visando em primeiro lugar às leis dispostas em nosso ordenamento.

Em uma época com grandes mudanças sociais, observa-se que a inovação vem sendo muito discutido, o espaço da negociação coletiva deve ser alavancado objetivando fácil negociação entre o empregador e o empregado. Percebe-se que as peculiaridades de tempo e região interferem drasticamente no ordenamento e na flexibilização a ser implantada de forma imediata, visto que em tempos de crise a resposta perante o problema não deverá nem ser autoritária, muito menos burocrática, mas sim fundada no diálogo social, com uma solução rápida e eficaz (OLIVEIRA, 2011).

Nesta mesma linha, Correia (2018) diferencia a flexibilização com a desregulamentação, muitos tratam como sinônimo, o que não está correto, já que na desregulamentação, diferentemente da flexibilização, existe uma ausência total da legislação, o Estado não iria interferir na elaboração das condições, realizando assim a troca do legislado por um acordo entre as partes sem proteção jurídica.

Segundo Barros (2013), adequando a ideia do princípio da adequação social com a matéria, fica evidente que as normas trabalhistas deverão se adequar ao momento em que estamos vivendo, precisam ser avaliadas em função da adequação das exigências pleiteadas pelo povo em geral. O momento sociológico atual é de suma relevância, importando os anseios da sociedade, tanto na ordem política como trabalhista e econômica, no momento da flexibilização para a implantação da lei.

Voltando-se para a questão de proteção das normas, Mota (2020) preocupa-se também para que não ocorra imposição, tanto da parte empregadora quanto da parte empregada, de condições que extrapolam a legislação e também a boa-fé, pois não se pode pensar em somente cumprir o básico, tendo em vista obter o mínimo necessário a subsistência, visto que caso ocorra tal abuso, fere outro importante princípio, chamado de Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Sendo assim, como todo tema possui seus prós e contras, a flexibilização, de acordo com Varela (2016), poderá ter alguns prejuízos, pois se aplicada de forma desmedida o retrocesso ocorrerá, já que serão desrespeitados os limites e os princípios, tendo os empregados seus direitos violados simplesmente para adequar-se a lucratividade.

Prosseguindo com seu entendimento, o autor destaca que nos tempos atuais, o empregador tem um poder maior que o empregado, dessa forma ele visará somente o lucro final e o enriquecimento, desvalorizando assim, os direitos conquistados por todos os trabalhadores.

Em caso de haver precedentes para a flexibilização das normas trabalhistas, Varela (2016) preza para que o legislador e o poder judiciário realizem tal flexibilização de forma muito segura e consciente, sempre tendo como base o princípio da razoabilidade. Seguindo também o mesmo entendimento de outros doutrinadores, o autor se preocupa com o direito já adquirido por todos os trabalhadores, e, portanto, destaca que o maior direito já conquistado é o da dignidade, então as leis não podem retroagir para que deixe tais empregados à deriva da legislação.

2.6 UMA ANÁLISE DA PRECARIZAÇÃO DO TELETRABALHO

De acordo com Bezerra (2020) o teletrabalho vem sendo tratado de forma muito produtiva, porém trazendo alguns malefícios e adoecimentos corporais e mentais, observa-se que o teletrabalho busca como objetivo a produção como qualquer outra modalidade, todavia tal produção pode ocorrer de forma desenfreada não tendo percepção do empregador nem o empregado de que a carga está sendo muito alta, tornando assim o trabalho muito ocioso, causando problemas na saúde do indivíduo situado na atividade laboral.

Ainda dispõe o autor, que o trabalho perde a linha de demarcação de tempo trabalhado e tempo não trabalhado, virando assim uma “bola de neve” na carga horária, alterando a teoria do salário em razão da produção ao invés da disposição à empresa.

Em que pese, a globalização e as novas tecnologias implementadas, desencadeiam o não controle do empregado na empresa, sendo que o trabalho se encontra em fácil acesso por meio do celular, no computador e até mesmo nos acessórios pessoais. O empregado, por sua vez, se torna um instrumento não personificado para a empresa, então se deve observar que o corpo empresarial é formado por humanos e não por máquinas a todo tempo (BEZERRA, 2020).

Corroborando o autor, de que o fator humano muitas vezes pode limitar o alcance do rendimento, porém nesses casos e tipos de trabalho a ética deverá prevalecer, tendo que o empregador ou empregado disponibilizar de adequações para o desenvolvimento do trabalho.

Em outro contexto, Bezerra (2020) trata do adoecimento corporal e mental, ficando notória a precarização do teletrabalho em tempos de isolamento social, tanto a saúde corporal quanto a mental é colocada em risco, sendo assim, medidas como estratégias corporativas e participação nos lucros dos resultados é uma alternativa ideal, de acordo com pesquisas realizadas com trabalhadores e empregados.

Um dos assuntos mais rotineiros tratando-se de teletrabalho vem sendo a onerosidade do desempenho da função e a carga horária utilizada para a realização das atividades, de acordo com Oliveira (2020), cenas de pessoas trocando de roupa enquanto desempenham função trabalhista já viraram costumeiras, a pressa e a falta de tempo para ambos os envolvidos fica cada dia mais evidente, mesmo o trabalho sendo remoto, o descontrole da carga horária traz malefícios, não tendo o empregador tendo o tempo livre adequado para realizar atividades pessoais.

Para o autor, quando se trata dos custos dos equipamentos utilizados para o teletrabalho este pacto deverá ser realizado coletivamente, neste contexto, o senador Fabiano Contarato apresentou projeto de lei (PL) 3.512/2020 que busca regulamentar perante a CLT tal convenção para suprir lacunas ainda observadas em relação a tal assunto.

Observa-se, de acordo com Oliveira (2020) que várias pesquisas foram realizadas para que tal desempenho fosse considerado saudável para ambos os envolvidos, neste viés, convenções realizadas poderão até deixar gastos com equipamentos por conta do empregado, tais como: internet, mesa, cadeira, etc., porém para um maior rendimento de trabalho, bem-estar e para ficar de acordo com a lei, o empregador deverá disponibilizar elementos para o bom desempenho da função tendo assim um equilíbrio profissional desejado entre os envolvidos e não incorrendo em problemas de saúde mental e corporal para os trabalhadores.

Tratando-se da carga horária, para o autor, tal trabalho não deverá fugir da legislação tendo que o trabalhador também considerar seu limite para o desempenho do trabalho, não ultrapassando sua jornada, a jornada deve ter limite diário de oito horas podendo haver assim, até duas horas extras por dia, seguindo as regras de trabalho em geral.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo discorreu acerca do teletrabalho interligando a flexibilização das normas trabalhistas e tendo como consequência a precarização do mesmo, ao final observa-se que o teletrabalho é cabível na atualidade, sendo que devemos preencher as lacunas da legislação vigente e flexibilizando as normas para que tanto o empregado, assim como o empregador tenha o trabalho como uma ferramenta lucrativa e não desgastante e abusiva.

Como se sabe, o teletrabalho já é previsto na legislação atual, porém através deste estudo foi possível observar as lacunas deixadas por tal legislação, já que muitas vezes o operador do teletrabalho acaba sofrendo pela prestação do serviço, não tendo o mesmo conforto mental e corporal que se tem nas dependências da empresa.

No entanto, ao se tratar do teletrabalho observa-se de que ele foi uma das ferramentas mais utilizadas em tempos de Pandemia, podendo o empregador manter sua empresa em funcionamento e o empregado trabalhando em domicílio, tendo as duas partes o lucro esperado. Ainda, a ferramenta foi utilizada como válvula de escape, muitas vezes utilizada como última medida adotada para tentar dar continuidade ao que já vinha sendo feito presencialmente.

Pelo fato do teletrabalho ter sido fomentado na época da Pandemia, notam-se vários benefícios, porém algumas atividades não tem previsão legal nesta modalidade, deixando assim as partes inseguras ao desempenhar as atividades do dia a dia.

A flexibilização deve ser tratada para conseguir implementar novas leis e assuntos que supram as necessidades básicas do funcionário e preencha a carência legislativa sobre a tese, tendo segurança jurídica para cobrança dos gastos extras pagos muitas vezes pelo funcionário, que por vezes não possui o ambiente adequado em seu domicilio para realização da sua função o que resulta em um rendimento abaixo do esperado por ambas as partes, e não tendo o rendimento adequado o empregador deixa de ter lucro com tal empregado não vendo mais vantagens para que o mesmo continue trabalhando para ele, ocasionando assim, o desemprego.

Conclui-se, portanto, com base no estudo minucioso a respeito do tema aludido, que a flexibilização das normas trabalhistas influencia diretamente na qualidade do desempenho do teletrabalho, sendo necessário, portanto que o poder legislativo regulamente a respeito das lacunas existentes, trazendo assim mais lucidez ao assunto para beneficiar ambas as partes.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia.** São Paulo: Agência Senado, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrenca-do-teletrabalho-na-pandemia#:~:text=Pesquisa%20do%20DataSenado%20aponta%20aumento%20da%20produtividade%20em%20decorr%C3%Aancia%20do%20teletrabalho%20na%20pandemia,-Da%20Reda%C3%A7%C3%A3o%207C%2002&text=Desse%20total%2C%20cerca%20de%20dois,de%2014%20milh%C3%B5es%20de%20brasileiros>. Acesso em: 04 nov. 2020.

ALVARENGA, Laura. **Pesquisa apresenta aumento na produtividade pelo home office devido à pandemia.** S/Local: Rede Jornal Contábil, 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pesquisa-apresenta-aumento-na-produtividade-pelo-home-office-devido-a-pandemia/>. Acesso em: 05 nov. 2020.

ANDRIOTTI, Juliana. **Condições do Teletrabalho com a Reforma Trabalhista.** S/Local: Blog Maxi Educa, 2019. Disponível em: <https://blog.maxieduca.com.br/reforma-trabalhista-condicoes/>. Acesso em: 05 out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BEZERRA, Leandro Henrique Costa. **Precariedade no teletrabalho: gestão de adoecimento.** S/Local: 2020. Disponível em: <http://oaji.net/articles/2020/8404-1595970704.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL, Michele. **O teletrabalho – Flexibilização, inovação e benefícios ganha-ganha.** S/Local: LinkedIn, 2018. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/o-teletrabalho-flexibiliza%C3%A7%C3%A3o-inova%C3%A7%C3%A3o-e-benef%C3%ADcios-michele-brasil>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. . **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 out. 2020.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 05 out. 2020.

_____. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 out. 2020.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** 4. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.

DUARTE, Leonardo Gularte. **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho.** São Paulo: Revista Âmbito Jurídico, 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/>. Acesso em: 05 out. 2020.

ESTADO DE MINAS. **Pesquisa aponta que teletrabalho pode aumentar 30% após pandemia.** Belo Horizonte: Estado de Minas, 2020. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2020/05/26/noticia-patrocinado-ortep,1150798/pesquisa-aponta-que-teletrabalho-pode-aumentar-30-apos-pandemia.shtml>. Acesso em: 04 nov. 2020.

FERREIRA, Fábio. **Teletrabalho em tempos de pandemia - a casa como local de trabalho.** Natal: Casa Durval Paiva, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/74061/teletrabalho-a-luz-da-constituicao-federal-de-1988#:~:text=Conforme%20preceitua%20o%20artigo%2075,n%C3%A3o%20obriga%20%20trabalhador%20a>. Acesso em: 05 out. 2020.

FIGUEIREDO, Kleverson Glauber. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista: Suas Vantagens e Desvantagens. São Paulo: **Revista Âmbito Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 05 out. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/17 – Juspodivm**, 1. ed. Salvador: 2017.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** São Paulo: Agência Brasil, 2020. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 05 nov. 2020

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Brasília: Anamatra, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 05 out. 2020.

MOTA, Mariana Ribeiro. **Flexibilização de direitos trabalhistas em tempos de pandemia**. Fortaleza: Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://marinamota.jusbrasil.com.br/artigos/830677768/flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 05 nov. 2020.

NETO, José Francisco Siqueira. **Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil**. São Paulo: São Paulo em Perspectiva, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

OLIVEIRA JÚNIOR, Jessé de Souza. **Teletrabalho: Vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade**. Ribeirão Preto: Trabalho de Conclusão de Curso, 2013. Disponível em: https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira_Jr_-_Teletrabalho_-_TCC_-_MBA_USP_GE_T1-2011.pdf. Acesso em: 05 out. 2020.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. S/Local: Agência Senado, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 04 nov. 2020.

OLIVEIRA, Sueli Alves de. **O benefício da flexibilização do direito do trabalho para a ordem econômica brasileira atual**. São Paulo: Âmbito Jurídico, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/o-beneficio-da-flexibilizacao-do-direito-do-trabalho-para-a-ordem-economica-brasileira-atual/>. Acesso em: 05 nov. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas: direito individual** – LTr. São Paulo: 2020

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. – Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Palhoça: Blog Jus, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 05 out. 2020.

TST. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=O%20empregado%20contratado%20para%20trabalhar,d e%20transi%C3%A7%C3%A3o%20de%2015%20dias>. Acesso em: 05 out. 2020.

VALENTE, Jonas. **Teletrabalho ganha força como alternativa durante pandemia**. Brasília: Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca-como-alternativa-durante-pandemia>. Acesso em: 05 out. 2020.

VARELA, Denis Deangelis Brito. **Flexibilização das normas trabalhistas: limites e consequências**. Brasília: Conteúdo Jurídico, 2016. Disponível em:

<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47007/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-limites-e-consequencias#:~:text=Com%20rela%C3%A7%C3%A3o%20aos%20preju%20>. Acesso em: 05 nov. 2020.

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