KARIKA CUNHA DOS SANTOS

TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA:

VANTAGENS E DESVANTAGENS

CAMPO GRANDE/MS
2020

KARIKA CUNHA DOS SANTOS

TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA:

VANTAGENS E DESVANTAGENS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (Uniderp), como requisito parcial para obtenção do título de graduação em Direito.

Orientador: Denise Alcantara

Campo Grande

2020

KARIKA CUNHA DOS SANTOS

TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA:

VANTAGENS E DESVANTAGENS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (Uniderp), como requisito parcial para obtenção do título de graduação em Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Campo Grande/MS, 26 de novembro de 2020.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus e aos meus filhos, pois sua grande força foi a mola propulsora que permitiu o meu avanço, mesmo durante os momentos mais difíceis. Agradeço do fundo do meu coração.

Karika Cunha

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presente.

Ao meu colega de sala Darley Mafra, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais, minha vó Juvelina Maria e ao meu namorado, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que diretamente e indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Karika Cunha dos Santos

SANTOS, Karika Cunha. **Teletrabalho e reforma trabalhista: vantagens e desvantagens**. 2020. Número total de folhas 34. Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Direito – Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (Uniderp), Campo Grande, 2020.

RESUMO

A presente pesquisa consiste na análise do teletrabalho no contexto da reforma trabalhista, realizada pela lei 13.467/2017, promovendo um estudo sobre esse instituto que acarreta diversos debates na seara laboral. O tema possui ampla abrangência jurídica que certamente necessitará de uma análise pormenorizada no âmbito da doutrina, que será realizada ao longo deste trabalho. O objetivo geral do estudo consiste em avaliar os pontos fortes e fracos do teletrabalho, a análise é forma de se qualificar e quantificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, fazendo com que a comunidade brasileira entenda o cenário e tenha acesso a informação de forma que o entendimento seja simples. Já os objetivos específicos ficam adstritos em conceituar o que seria Teletrabalho; examinar artigos, matérias e doutrinas que arrolam o tema de forma que torne o debate claro e objetivo; avaliar os pontos positivos; avaliar os pontos negativos; expor o entendimento após análise dos pontos. A justificativa para escolha do tema em epígrafe está na sua relevância para a sociedade, contribuindo para o conhecimento das diversas formas de relação de trabalho e os seus meios de controle e evolução jurídica. Nesse estudo serão expostos o conceito de teletrabalho e suas modalidades, avançando para aspectos gerais sobre o tema no Brasil e na legislação comparada. Interessante acrescer que o contrato de trabalho merece especial atenção quanto à formalização e meios de controle de jornada, já que existem várias críticas da doutrina pela mitigação de alguns direitos. Neste estudo foi utilizado o método indutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica, com aprofundamento nos ensinamentos doutrinários que tratam do tema em apreço. Como não há jurisprudência pacífica sobre o tema, ela não será uma fonte recorrente a ser citada no decorrer dessa pesquisa.

Palavras-chave: Teletrabalho, vantagens do Teletrabalho, desvantagens do Teletrabalho.

SANTOS, Karika Cunha. **Teleworking and labor reform: advantages and disadvantages**. 2020. Número total de folhas 34. Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Direito – Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (Uniderp), Campo Grande, 2020.

ABSTRACT

The present research consists of the analysis of teleworking in the context of labor reform, carried out by law 13.467 / 2017, promoting a study on this institute that causes several debates in the labor field. The topic has a wide legal scope that will certainly need a detailed analysis within the scope of the doctrine, which will be carried out throughout this work. The general objective of the study is to evaluate the strengths and weaknesses of telework, the analysis is a way to qualify and quantify the advantages and disadvantages of telework, making the Brazilian community understand the scenario and have access to information so that the understanding is simple. Specific objectives, on the other hand, are restricted to conceptualizing what would be Teleworking; examine articles, materials and doctrines that list the topic in a way that makes the debate clear and objective; evaluate the positive points; evaluate the negative points; expose the understanding after analyzing the points. The justification for choosing the subject in question is in its relevance to society, contributing to the knowledge of the various forms of employment relationship and its means of control and legal evolution. In this study, the concept of teleworking and its modalities will be exposed, advancing to general aspects on the subject in Brazil and in comparative legislation. It is interesting to add that the employment contract deserves special attention regarding the formalization and means of controlling the workday, since there are several criticisms of the doctrine for the mitigation of some rights. In this study, the inductive method was used, with the technique of bibliographic research, with deepening in the doctrinal teachings that deal with the subject under consideration. As there is no peaceful jurisprudence on the subject, it will not be a recurring source to be cited in the course of this research.

***Keywords*:** Telework, advantages of Telework, disadvantages of Telework.

SUMÁRIO

1 - **INTRODUÇÃO** 9

2 - **TELETRABALHO NO BRASIL** 12

3 - **CONCEITO DE TELETRABALHO** 14

4 – **VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR** 17

5 - **VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA AS EMPRESAS** 25

CONSIDERAÇÕES FINAIS 30

REFERÊNCIAS 31

1 - INTRODUÇÃO

A presente pesquisa consiste na análise do teletrabalho no contexto da reforma trabalhista, realizada pela lei 13.467/2017, promovendo um estudo sobre esse instituto que acarreta diversos debates na seara laboral. O tema possui ampla abrangência jurídica que certamente necessitará de uma análise pormenorizada no âmbito da doutrina, que será realizada ao longo deste trabalho.

A inovação legislativa sobre o tema traz questionamentos e incertezas jurídicas que estimulam o debate, na medida em que surgem questões como: Teletrabalho é um avanço? ou é um retrocesso? Quais os pontos bons? Quais os pontos positivos? Quais os pontos negativos?

Na busca por solucionar tais indagações são necessários estudos pertinentes sobre a temática, com o objetivo de melhorar a interpretação de algumas questões, conforme a modernização das relações de trabalho. Esta pesquisa se propõe exatamente a analisar tais pontos, de maneira objetiva e contribuindo para o conhecimento acadêmico.

Uma análise detalhada da evolução normativa e histórica do teletrabalho, indica o sentido mais viável a ser valorizado na resolução de várias questões expostas anteriormente.

O objetivo geral do estudo consiste em avaliar os pontos fortes e fracos do teletrabalho, a análise é forma de se qualificar e quantificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, fazendo com que a comunidade brasileira entenda o cenário e tenha acesso a informação de forma que o entendimento seja simples. Já os objetivos específicos ficam adstritos em conceituar o que seria Teletrabalho; examinar artigos, matérias e doutrinas que arrolam o tema de forma que torne o debate claro e objetivo; avaliar os pontos positivos; avaliar os pontos negativos; expor o entendimento após análise dos pontos.

A justificativa para escolha do tema em epígrafe está na sua relevância para a sociedade, contribuindo para o conhecimento das diversas formas de relação de trabalho e os seus meios de controle e evolução jurídica. Reitera-se a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ou comumente conhecida “Reforma Trabalhista”, veio inúmeras alterações, sendo uma delas o teletrabalho, presente na referida lei no

TÍTULO II, CAPÍTULO II-A, artigos 75-A a 75-E.

Mesmo já havendo na CLT a possibilidade de ser realizado o trabalho no domicilio do empregador, além da Lei n 12.551 de 2011 modificar a Consolidação das Leis do Trabalho para ampliar o rol deste artigo e incluir o trabalho “realizado a distância” e destacar os meios utilizados para controle e supervisão, a Lei no. 13.467/17 trouxe um título específico para tratar sobre o tema, ampliando a normatização em relação a esta modalidade de trabalho.

Diante de tal ampliação, à necessidade de discutir os benefícios e malefícios trazidos pela chamada reforma trabalhista, mais especificamente em relação ao teletrabalho, ou seja, ao trabalho fora das dependências do empregador.

Nesse estudo serão expostos o conceito de teletrabalho e suas modalidades, avançando para aspectos gerais sobre o tema no Brasil e na legislação comparada. Interessante acrescer que o contrato de trabalho merece especial atenção quanto à formalização e meios de controle de jornada, já que existem várias críticas da doutrina pela mitigação de alguns direitos.

Visualizando a importância dessa forma de labor é importante considerar as experiências sobre o tema, bem como as inovações sociais presentes na relação trabalhista. Por isso a pesquisa contextualiza o surgimento do teletrabalho, bem como sua implantação.

No transcurso da história novas formas de relações trabalhistas surgem e evoluem, motivadas por avanços tecnológicos e na necessidade de expansão econômica. Diversifica-se o processo de criação e inovação trabalhista, culminando com o surgimento do teletrabalho. Este tipo de trabalho nada mais é do que aquele realizado à distância, longe do estabelecimento do patrão, que com o uso de tecnologia de informação cria um sistema de gerenciamento remoto, na busca por melhorar a produtividade e reduzir os custos habituais.

Empresas privadas e públicas, estas em menor número, já têm adotado a modalidade de trabalho a distância, fundamentando que existem várias vantagens, como, por exemplo, a maximização de resultados na produtividade e possíveis melhorias nas condições de trabalho. O efeito secundário seria uma melhor qualidade de vida para os empregados, já que ele poderia destinar mais tempo para família, estudos e para a vida social.

O teletrabalho estava previsto na lei 12.551/2011 que alterou o artigo 6º da CLT, cujo conteúdo era pouco esclarecedor sobre vários pontos. Objetivando disciplinar essas questões entra em vigor a Lei 13.467/2017, trazendo expressamente normas sobre responsabilidades pela aquisição dos instrumentos de trabalho, forma de contrato de trabalho, controle de jornada, conceito e etc. Entretanto, o legislador poderia ter valorizado mais o instituto, utilizando normais mais claras e protetivas ao obreiro.

Neste estudo foi utilizado o método indutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica, com aprofundamento nos ensinamentos doutrinários que tratam do tema em apreço. Como não há jurisprudência pacífica sobre o tema, ela não será uma fonte recorrente a ser citada no decorrer dessa pesquisa.

2 - TELETRABALHO NO BRASIL

Há dezenas de anos estamos vivendo a era do desenvolvimento tecnológico, oriundo da globalização. Tal fenômeno vem causando inúmeras mudanças na sociedade, transformando cada vez mais as relações culturais, profissionais e comerciais, não ficando de fora as relações de trabalho, que também estão sofrendo modificações causadas através destes acontecimentos.

Diante de tantas mudanças e inovações no âmbito trabalhista, cada vez mais modernizam-se as relações de trabalho, criando novas alternativas de contrato entre empregado e empregador, se adequando e facilitando a realização das atividades de labor.

Entre todas as formas contemporâneas de mutação no mundo do trabalho, o teletrabalho está sendo considerada a mais expressiva. Esta modalidade vem materializando-se desde o final do século passado.

A partir dos estudos de Vera Regina Loureiro Winter (2005, p.19) tem-se a percepção de que a evolução das relações de comércio começou a acontecer de forma mais acelerada a partir do momento em que se iniciou a comercialização de produtos no mercado externo.

Regina Hernandez (2011, p.16) ensina que “[...] o teletrabalho é capaz de gerar empregos altamente especializados, como também aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho[...]”.

Destaca-se que o teletrabalho tomou forma e ganhou destaque somente em 1997 em um seminário de “home office/Telecommuting”.

Logo após em 1999, foi criado um grupo chamado Teletrabalho e Novas formas de Trabalho (CTMC – Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa), tinha como finalidade de realizar discussões e estudar práticas do teletrabalho, com a visando novas formas de trabalho (PAULO, 2018, p. 19).

O primeiro congresso, contudo, foi realizado apenas em 2006 com o apoio da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade) e da ESPM, sendo conhecido como CBT – Congresso Brasileiro de Teletrabalho (PAULO, 2018, p. 19).

Atualmente, existem várias empresas que já dotam essa modalidade de trabalho remoto, como por exemplo: Bayer, Gol Linhas Aéreas e Johnson&Johnson.

No Estado de São Paulo está em andamento a implantação na Secretaria da Fazenda e na Procuradoria Geral do Estado (Veja, 2017).

Diante dessa suposta evolução cresce a necessidade de uma regulamentação sobre o assunto, de maneira a tornar mais efetiva e clara as normas a serem aplicadas. Surge, então a lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, com este novo diploma o teletrabalho passa a ser especificamente abarcado pela norma celetista, sendo incluído um novo capítulo para abordar as questões relacionadas às peculiaridades do tema (RAVAGNANI e RODRIGUES, 2018, p.05).

Acrescenta Amauri Mascaro Nascimento (2011) que as microempresas são as que mais utilizam do teletrabalho. Já são 10,6 milhões de teletrabalhadores no País – em 2001 eram apenas 500 mil. Visualiza-se que independentemente do porte da empresa a modalidade de trabalho exige disciplina e efetividade, na busca de suas inúmeras vantagens, quais sejam para exemplificar: baixo custo de investimento /manutenção e risco mínimo na implantação dessa forma de trabalho.

3 - CONCEITO DE TELETRABALHO

Apesar da falta de consenso na origem do termo teletrabalho pela doutrina, etimologicamente o seu significado possui relação com o prefixo grego “tele”, e significa distante, longe, e o segundo, a palavra trabalho, que se refere a uma atividade profissional que será, neste contexto, exercida a distância.

A formação evolutiva do termo teletrabalho sugere que o conceito está em construção, estando basicamente vinculado ao exercício de atividade externa à empresa.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o teletrabalho é qualquer atividade realizada em um local distante, em que o empregado não mantém contato pessoal com os colegas de trabalho, mas pode se comunicar com eles através das novas tecnologias.

Para Alice Monteiro de Barros (2011) o teletrabalho é aquele trabalho desenvolvido fora do estabelecimento do empregador, mas desde que executado através de moderna tecnologia.

De forma semelhante, conforme os ensinamentos de Manuel Martin Pino Estrada, o teletrabalho pode ser compreendido como:

> [...] a transmissão de informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (ESTRADA, 2014, p. 90).

Já Rodrigues Pinto traz o seguinte entendimento sobre a conceituação:

> Seu conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133).

Corroborando com tais ensinamentos Sérgio Pinto Martins (2014) defende que a distância é o gênero e entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

Salienta-se que nem todo teletrabalho é realizado em domicílio, podendo ser realizado em um veículo conectado com o empregador por meio de computador, “smatphone”, “iphone” e etc (PAULO, 2018, p. 15).

Faz-se necessário esclarecer que essa modalidade de trabalho possui especificidades, porém sem destoar dos direitos fundamentais previstos na CF/88, que assegura no seu artigo 7º, inciso XXXII a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e demais empregados. Assim dispõe a CF/88:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988)

Simultaneamente, a CLT em seu artigo 6º (BRASIL, 2017) estabelece que inexistam diferenças entre os direitos inerentes ao trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento, colaborando com a proteção do trabalhador na igualdade de tratamento.

Por último e mais importante, deve se observar a definição trazida pela Lei n. 13.467/17, que estabelece os parâmetros para o reconhecimento da atividade em regime de teletrabalho, normatizando as suas delimitações. Conforme segue:

> 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 (BRASIL, 2017).

Realizando uma breve análise da lei, é possível constatar que o legislador se preocupou em sanar alguns dilemas quanto ao fato do empregado comparecer à empresa esporadicamente. Deixou claro que a predominância de atividade telemática é o fator que define o regime ao qual o prestador pertence. Assim, tendo como base os preceitos de Márcia Hernandez (2011, p. 36), ainda que o teletrabalhador se dirija ao estabelecimento empresarial em alguns dias do mês, isso não o afasta da condição de trabalhador à distância.

Essa modalidade de trabalho não existe sem uma “estação de trabalho”, ou seja, torna-se imprescindível a presença de computadores ligados à rede mundial (internet) ou restrita (intranet), em que o empregado mediante seu “acesso” ou login, realize suas atividades de forma flexível (RAVAGNANI e RODRIGUES, 2018, p.05).

Assim, apesar de ser uma atividade concretizada externamente, não se confunde com outros meios de prestação de serviços, que em sua maioria nem

mesmo possuem vínculo empregatício (ESTRADA, 2014, p. 137).

4 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR

O trabalho em casa é uma forma de trabalho, que, como qualquer outra, possui os seus pós e contras e divide opiniões a respeito de sua funcionalidade.

Nesse sentido leciona batista (2009, p. 19):

> Algumas vantagens e desvantagens são praticamente unânimes entre as instituições que o adotam, mas existem casos em que certos benefícios encontrados em uma instituição após a implantação ao teletrabalho não sejam encontrados em outra, o mesmo acontece em relação às desvantagens. (BATISTA, 2009, p. 19)

Ou seja, não há um senso em comum que determina o sucesso ou insucesso desta modalidade de trabalho, pois existem vários fatores envolvido para determinar o resultado dessa modalidade.

Entretanto, esta modalidade possui algumas implicações econômicas, sociais, psicológicas, entre outras, suscetíveis de serem valorizadas positiva ou negativamente.

De acordo com Belmonte (2004, p. 3) os empregados podem ter uma redução no nível de tensão e um maior equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal.

Vendramin e Valenduc (1989), por exemplo, afirmam que a principal vantagem do Teletrabalho, apontada pelos que o adotam, compreende a possibilidade de poder gerenciar seu próprio tempo e de reservar mais horas às suas atividades profissionais.

Há outros doutrinadores que elencaram algumas vantagens para o trabalhador, iniciando por Pinto (2003, p. 19), assim como Steil e Barcia (2001) consideram como vantagens potenciais do teletrabalhador:

- Diminuição dos deslocamentos residência-escritório central, aspecto particular a grandes metrópoles;
- Maior flexibilidade para coordenar horários de trabalho como prioridades pessoais e familiares;
- Possibilidades de aproveitar integralmente os períodos de pico individuais de trabalho (relógio biológico);
- Redução nos custos com transporte, estacionamento e vestuário.

Já para Freitas (2008, p. 37) considera como vantagens potenciais do teletrabalhador:

- Possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho, diminuindo o estresse;
- Aumento da produtividade, principalmente porque há menos distrações e interrupções;
- Economia no gasto de combustíveis;
- Flexibilização do horário de trabalho, permitindo conciliar vida profissional e familiar;
- Flexibilização do local de trabalho;
- Autonomia relativa, com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos;
- Clima de trabalho mais confortável, especialmente ao não ser obrigado a conviver com pessoas que considera desagradáveis;
- Diminuição de gastos com alimentação e vestuário;
- Maior flexibilidade na escolha de sua residência, desvinculando-a da localização física do seu empregador;
- Possibilidade de emprego para pessoas que estavam à margem da força de trabalho, como portadores de necessidades especiais, presidiários e responsáveis por crianças pequenas ou idosos.

Silva (1998, *apud* BELMONTE, 2004, p. 3) enumera vantagens para os envolvidos, direta ou indiretamente, no teletrabalho:

- Redução de deslocamentos: diminuição das viagens diárias no trânsito dos grandes centros. O tempo que sobra, pode ser utilizado para o lazer;
- Diminuição de custos: diminuição dos custos associados à: transportes, vestuário, refeições;
- Melhoria da qualidade de vida: ocorre a minimização do stress associado ao local do trabalho e também há flexibilidade de horários de trabalho. Para as empresas:
- Aumento de produtividade: o trabalhador não se atrasa para chegar ao trabalho e com isso ganha tempo para trabalhar;
- Transformação da estrutura de custos da empresa: redução das despesas em utilização ou manutenção dos serviços internos;
- Flexibilidade no planejamento e estruturação de trabalho: horário flexível à prestação de serviços;
- Recrutamento mais eficiente e mais objetivo: as barreiras existentes no recrutamento que decorrem da necessidade de deslocar o técnico mais qualificado de um lugar para outro são removidas.

Por fim, Quintal (2002, p. 3) descreve como sendo vantagem para o teletrabalhador os seguintes itens:

- Fomenta a autonomia na organização do seu trabalho e diminui o absentismo na execução de tarefas.
- Trabalha de acordo com o seu biorritmo, segundo métodos e preferências pessoais, logo, torna-se mais fácil alcançar objectivos pessoais e organizacionais.

- Redução no tempo despendido na deslocação da sua residência até ao local de trabalho, o que vai levar a uma diminuição do stress devido ao transito.
- Redução das despesas efectuadas nos transportes públicos ou particulares.
- Maior convivência com a família, devido ao aumento de tempo
- Possibilidade de aumento dos rendimentos mensais, caso possa trabalhar para mais de uma empresa.

Observa-se que entre os doutriadores e doutrinadoras citados anteriormente existem alguns pontos, que digamos de passagem, possui um senso em comum são:

- Possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho efetuador por transportes públicos ou particulares, no trânsito dos grandes centros, o que vai levar a uma diminuição do stress. O que pode gerar tempo de sobra, pode ser utilizado para o lazer;

- Redução nos custos além de transporte (gasolina ou gasto com transportes públicos), há possibilidade de reduzir custo como estacionamento, vestuário, alimentação e vestuário;

- Flexibilização do horário de trabalho, permitindo conciliar prioridades profissional (planejamento e estruturação de trabalho), pessoais e familiar;

- Aumento da produtividade, principalmente porque há menos distrações e interrupções, o trabalhador não se atrasa para chegar ao trabalho e com isso ganha tempo para trabalhar;

- Trabalha de acordo com o seu biorritmo (relógio biológico), segundo métodos e preferências pessoais, logo, torna-se mais fácil alcançar objectivos pessoais e organizacionais;

- Maior convivência com a família, devido ao aumento de tempo.

Outras vantagens levantadas recentemente é o amadurecimento profissional dos jovens (Aderaldo, Aderaldo e Lima 2017).

Noutro giro, assim como o teletrabalho apresenta as suas vantagens, ele pode apresentar também diversas dificuldades como, o isolamento social ou aumento de custos com equipamento e telecomunicações, sendo esses custos normalmente pagos pelo teletrabalhador.

Freitas (2008, p. 37) apresenta alguns contrapontos para o teletrabalhador como:

- Isolamento social (quando o trabalho é exclusivamente domiciliar);
- Aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, se a empresa não arcar com eles; Redução dos contatos com os colegas de trabalho (a organização informal) e hierarquia;
- Necessidade de desenvolver novas habilidades profissionais; Aumento da precariedade de emprego;
- Problemas de proteção jurídica;
- Possibilidade de condições de emprego menos favoráveis, em termos de regalias econômicosociais;
- Problemas na vida familiar devido à intromissão do trabalho no lar;
- Diminuição na diferenciação entre trabalho e lazer; Maior dificuldade de defesa dos seus interesses trabalhistas e

profissionais (especialmente quando o contrato de trabalho é individual, dificultando ou impedindo as reivindicações coletivas);

- Aumento do trabalho em tempo parcial;
- Controle invisível e onipresente efetuado pelo sistema de informatização;
- Menos oportunidades de promoção;
- Maior risco de demissão em caso de cortes na empresa;
- Em casos em que parte da jornada de trabalho seja feita no escritório, degradação do espaço de uso do teletrabalhador, que deixa de ser fixo e passa a ser variável.

Oliveira (1997) também menciona inúmeros problemas quando o local de trabalho constitui o próprio lar do trabalhador, segue alguns exemplos:

- falta de projeto adequado para o posto de trabalho;
- confusão entre o espaço privado e o espaço profissional;
- isolamento (falta de contatos sociais);
- falta de programas de saúde e segurança no trabalho;
- falta de uma legislação.

Vale lembrar os principais problemas apontados por Silva (1998, *apud* BELMONTE, 2004, p. 3) para os teletrabalhadores:

- Isolamento social e profissional: os trabalhadores enfrentam a solidão, existe a perda dos contatos informais no local de trabalho;
- Redução das oportunidades profissionais: o afastamento físico do local de trabalho pode levar o trabalhador ao esquecimento no caso de promoções, incrementos na carreira;

- Problemas familiares: a adaptação ao ambiente familiar pode originar problemas de relacionamento com os membros da família;
- Falta de legislação: os contratos de trabalho ou de prestação de serviços atuais não referem aspectos como: regime de trabalho, seguro saúde, remuneração;
- O vício do trabalho: o teletrabalho cria as condições para o abuso do horário de trabalho pois os meios de telecomunicações serão partilhados entre a utilização para fins profissionais e fins familiares.

Outros autores como Shamir & Salomon (1984 *apud* PINTO, 2003, p. 21) apresentam outros contrapontos, como por exemplo no deslocameto casa-escritório:

> O fato de não ocorrer o deslocamento do trabalhador de casa para o local de trabalho pode não ser favorável para o indivíduo, pois o deslocamento entre o trabalho e a casa apresenta-se psicologicamente solutar no trajeto, tem-se tempo para se desligar de uma situação (trabalho) e se concentrar em outra situação (casa), ou vice-versa, correspondendo, portanto a uma quebra de possíveis tensões enfrentadas em um local ou em outro. (SHAMIR & SALOMON, 1984 apud PINTO, 2003, p. 21)

Para Ruiz (1995 *apud* PINTO, 2003, p. 21)

> Os teletrabalhadores no domicilio normalmente realizam seu trabalho com fala de contato pessoal, impedidos de usufruir de um clima de comunicação e solidariedade profissional. Além disso, um grupo pode mostrar-se mais criativo que os indivíduos isolados, devido ao estímulo que os membros proporcionam uns aos outros. (RUIZ, 1995 *apud* PINTO, 2003, p. 21)

Por fim, mais uma vez Shamir & Salomon (1984 *apud* PINTO, 2003, p. 22) também aponta uma dificuldade causada pelo isolamento do teletrabalho, em que o teletrabalhador pode ser submetido.

> Mesmo considerado que a família e os amigos possam fornecer apoio social, o apoio de grupos de colegas nem sempre se pode substituir por outras fontes, visto que, em certos casos, apenas os colegas entedem os problemas

> enfrentados e somete eles podem fornecer o apoio exigido. (SHAMIR & SALOMON, 1984 *apud* PINTO, 2003, p. 22)

Observa-se que entre os doutriadores e doutrinadoras citados anteriormente, digamos de passagem, possui alguns pontos incontrovesos a respeito das desvantages do teletrabalho para o trabalhador, sendo alguns deles:

- Isolamento social e profissional (quando o trabalho é exclusivamente domiciliar): os trabalhadores enfrentam a solidão, existe a perda dos contatos informais no local de trabalho;
- Diminuição na diferenciação entre o espaço privado e espaço profissional; Maior dificuldade de defesa dos seus interesses trabalhistas e profissionais (especialmente quando o contrato de trabalho é individual, dificultando ou impedindo as reivindicações coletivas);
- Diminuição na diferenciação entre o espaço privado e espaço profissional;
- Redução das oportunidades profissionais: o afastamento físico do local de trabalho pode levar o trabalhador ao esquecimento no caso de promoções, incrementos na carreira;
- Falta de legislação: os contratos de trabalho ou de prestação de serviços atuais não referem aspectos como: regime de trabalho, seguro saúde, remuneração.

5 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA AS EMPRESAS

As vantagens encontradas pelo empregador nem sempre coincidem com as necessidades do trabalhador; pelo contrário, geralmente ocorre conflito de interesses entre as partes, devido aos problemas e dificuldades dos mais diversos cunhos (OIT, 1995).

Freitas (2008, p. 40) afirma alguns pontos fortes, para a empresa, sendo a principal a redução de custos e aumentos de produtividade, entre esses dois pontos o autor discrimina outros a seguir:

- Redução do absenteísmo;
- Possibilidade de operar a nível global, funcionando 24h;
- Maior facilidade de recrutamento de pessoal (independentemente do seu local de residência);
- Em casos de catástrofes (enchentes, furações, nevascas) que não causem bloqueio nas telecomunicações, as atividades desenvolvidas pelos teletrabalhadores não são descontinuadas.

Nesse mesmo sentido Vendramin e Valenduc (1989 *apud* PINTO, 2003, p. 24) dissertam sobre os fatores vantajosos para a empresa, como se observa a seguir:

- a remuneração paga pela tarefa (número de caracteres para os digitadores, por exemplo);
- o não-pagamento dos encargos sociais (geralmente os trabalhadores contratados são autônomos ou trabalham clandestinamente);
- a desconsideração das pausas, atrasos e absenteísmos;
- a inexistência de custos com equipamentos, manutenção e utilização deles em horário excedente;
- a inexistência de despesas gerais com instalações (locação de escritórios, ar-condicionado, energia elétrica, etc.);

- o componente de horas extraordinárias trabalhadas não remuneradas ou parcialmente remuneradas.

Silva (1998, *apud* BELMONTE, 2004, p. 3) enumera várias vantagens para a empresa, quando tem um teletrabalhador, sendo as principais vantagens:

- Aumento de produtividade: o trabalhador não se atrasa para chegar ao trabalho e com isso ganha tempo para trabalhar;
- Transformação da estrutura de custos da empresa: redução das despesas em utilização ou manutenção dos serviços internos;
- Flexibilidade no planejamento e estruturação de trabalho: horário flexível à prestação de serviços;
- Recrutamento mais eficiente e mais objetivo: as barreiras existentes no recrutamento que decorrem da necessidade de deslocar o técnico mais qualificado de um lugar para outro são removidas.

Giglio e Galegale (2016, p. 904) mostra as principais vantagens para as empresas na adoção do Teletrabalho.

- Ambiente de trabalho mais agradável;
- Diminuição das conversas informais pelo uso exclusivo de softwares de comunicação;
- Economia com ativos fixos, obtida com a redução dos espaços de escritórios, geralmente, localizados em áreas nobres de grandes cidades;
- Ganho de produtividade do teletrabalhador residencial quando comparado aos operadores tradicionais;
- Ganho na imagem corporativa da empresa devido à atuação socialmente responsável;

- Maior comprometimento do superior imediato com o teletrabalhador;
- Maior foco e concentração do funcionário, com poucas interrupções como ocorre no ambiente tradicional;
- Melhoria do Feedback para o desempenho do funcionário;
- Melhoria na qualidade do atendimento aos clientes;
- Redução da rotatividade e do absenteísmo (redução de licenças médicas, tratamentos clínicos e outros motivos de ausência);
- Redução de custos corporativos;
- Redução de despesas como vale-transporte;
- Transferência do processo produtivo e dos seus respectivos custos para o trabalhador.

Há apenas 3 pontos incontroversos entre os doutrinadores citados anteriormente, sendo eles:

- Aumento de produtividade do teletrabalhador residencial quando comparado aos operadores tradicionais: o trabalhador não se atrasa para chegar ao trabalho e com isso ganha tempo para trabalhar;
- Redução de custos corporativos com instalações (locação de escritórios, ar-condicionado, energia elétrica, manutenção dos serviços internos, etc.);
- Redução da rotatividade e do absenteísmo (redução de licenças médicas, tratamentos clínicos e outros motivos de ausência).

Assim, como o teletrabalhador possui desvantagens a empresa também possui as suas desvantagens no teletrabalho, passaremos a elencar o que os doutrinadores pontuam como desvantagem.

Freitas (2008, p. 40) descreve 10 desvantagens para as empresas que possui teletrabalhador.

- Impossibilidade de assegurar o controle da presença e a disponibilidade imediata do trabalhador no local de trabalho;
- Dificuldade em estabelecer critérios de produtividade uma vez que a empresa precisa passar a medir o trabalho em termos de resultados ou por tarefas;
- Aumento de custos em equipamentos extras, energia e telecomunicações; Destruição da unidade da empresa e de sua identidade;
- Aumento dos custos de formação do trabalhador;
- Objeções por parte de alguns sindicatos; Problemas com a segurança dos dados;
- Falta de leis específicas que definam o funcionamento do teletrabalho; Contratos diversificados de trabalhos para administrar;
- O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia

Segundo Silva (1998, *apud* BELMONTE, 2004, p. 3) a maior dificuldade existente para a empresa que possui um teletrabalhador é em controlar e supervisionar o trabalho e riscos de segurança e confidencialidade da informação: uma vez que o resultado ou produto do teletrabalho é "transportado" por meios de telecomunicações, o sistema de transporte é vulnerável e pode facilitar perdas de informação ou mesmo atos mal intencionados e prejudiciais à empresa.

Pinel 2012 descreve como inúmeras desvantagens enfrentadas pelas empresas como a falta de lealdade para com a empresa, objeções por parte de alguns sindicatos, entre esses dois descritos o autor categoriza outros como:

- Aumento de vulnerabilidade de dados e recursos;
- Aumento de custos a curto prazo, em relação à infraestrutura necessária de uma administração e execução de tarefas remotas;
- Falta de leis específicas sobre o teletrabalho;
- Contratos diversificados de trabalhos para administrar;
- O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.

Observa-se que entre os doutriadores e doutrinadoras citados anteriormente, digamos de passagem, possui alguns pontos incontrovesos a respeito das desvantages do teletrabalho para o empregador, sendo alguns deles:

- Falta de leis específicas sobre o teletrabalho;
- O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia;
- Aumento de custos a curto prazo;
- Aumento de vulnerabilidade de dados e recursos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do todo o exposto, podemos observar as vantagens e desvantagens para os trabalhadores e seus empregadores ao aderir o teletrabalho.

Entre todos os pontos elencados, é possível concluir que aos empregadores o teletrabalho se torna algo de grande valia, visto a longo prazo o teletrabalho ira aumentar a sua produtividade, ira reduzir custos como locação de escritório, energia elétrica, manutenção de equipamentos serviços internos, diminui a rotatividade e do absenteísmo de seus funcionário, essas vantagens de frente com as desvantagens a longo prazo se destacam, pois a curto prazo o que ira contrair um peso maior ao empregador, será o investimento em equipamento, em segurança de dados, e de assistência jurídica, pois não há lei especifica para o teletrabalho.

Entretanto, o teletrabalho para os trabalhadores, se torna um tema mais complexo de se chegar a um senso comum. Tanto para as vantagens como para as desvantagens, existem argumentos fortíssimos, como aumento da produtividade, possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho efetuado por transportes públicos ou particulares, no trânsito dos grandes centros, o que vai levar a uma diminuição do stress. O que pode gerar tempo de sobra, pode ser utilizado para o lazer, trabalha de acordo com o seu biorritmo (relógio biológico), maior convivência com a família, devido ao aumento de tempo, porém, em contrapartida diminuição na diferenciação entre o espaço privado e espaço profissional outra consequência é o isolamento social e profissional, assim como a falta de legislação.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BATISTA, illy Guimarães Barquette. **O teletrabalho como alternativa de atuação para o profissional da informação no contexto das bibliotecas digitais.** Brasília, 2009. Disponível em: < https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/653/1/2009_IllyGuimar%c3%a3esBarquetteBatista.pdf>. Acessado em: 20 de out. de 2020.

BELMONTE, Danilo leal. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua utilização no brasil**. Ponta Grossa/PR, 2004. Disponível em: < http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf >. Acessado em: 20 de out. de 2020.

BRASIL, Lei nº. 13.467 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Diário Oficial da União de 14/07/2017, Brasília, DF, 13 de julho de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações. **Dicionário Online de Português**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/telematica/> Acessado em 10 de maio de 2020.

ESTRADA, Manuel Martíns Pino. **Teletrabalho & direito**: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos, Curitiba: Juruá, 2014.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acessado em: 10 de maio de 2020.

FREITAS, Silvia rodrigues de. **Teletrabalho na administração pública federal uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI.** Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: < https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3522/S.Freitas.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acessado em: 20 de out. de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho carece de legislação para garantir o direito à desconexão.** Revista Consultor Jurídico, 15 de jun. de 2016.

GIGLIO, Claudia Regina Freneda Silva; GALEGALE, Napoleão Verardi. **Vantagens do Teletrabalho para as Empresas:** Produção Científica nos Principais Congressos Brasileiros. São Paulo, 2016, ISSN: 2175-1897. Disponível em: < http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/343/9ca0c068353622f6c9377959a4fcd26a.pdf >. Acessado em: 20 de out. de 2020.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: < https://www.anamatra.org.br/ artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acessado em: 26 de nov. 2020.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no brasil**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acessado em: 10 de maio de 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39.ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

OIT. **Conferencia Internacional del Trabajo 82ª Reunião Informe V (1) e V (2) del 5º punto del dia. Trabajo a domicilio**. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra, 1995. p. 106.

PAULO, Thiago herley. **Teletrabalho no contexto da reforma trabalhista**. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2018.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalhador**. 2012. Disponível em: < http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Aceso em: 20 de out. de 2020.

PINTO, Joselma de Oliveira. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio:** um estudo de caso no Serpro. Florianópolis, 2003. Disponível em:< https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/85046/PEPS3500-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acessado em: 20 de out. de 2020.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. **O teletrabalho: o conceito e implicações.** Portugal, 2002.

RAVAGNANI, Christopher Abreu. RODRIGUES, Raphael Marcos Baccaro. **Os impactos da novel reforma trabalhista no teletrabalho**. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 03, n. 02, 03-23, abr./jun. 2018.

Revista Veja. **Previsto na reforma, home office já é adotado por empresas**. Set. 2017. Disponível em: < https://veja.abril.com.br/economia/previsto-na-reforma-home-office-ja-e-adotado-por-empresas/>. Acesso em: 28 de set. de 2020.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, A. et all. **Estudo do teletrabalho em Portugal.** Lisboa: FUNDETEC, 1998.

STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. **Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho**. RA – USP revista de administração, volume 36, número 1, janeiro/março 2001. Disponível em < https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/85046/PEPS3500-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acessado em: 20 de out. de 2020.

VENDRAMIN, Patrícia; VALENDUC, Gérard. **La Foundation Travail-Université**. Bruxelas, n. 5, maio 1989. 79p.