

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

**Karen Andrea Siqueira Barcelos
Patrícia De Maria Joner
Ronaldo da Silva Borges**

**TRABALHO VIRTUAL:
VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR**

**Porto Alegre
2018**

**Karen Andrea Siqueira Barcelos
Patrícia De Maria Joner
Ronaldo da Silva Borges**

**TRABALHO VIRTUAL:
VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção de aprovação na disciplina de Relações do Trabalho, no Curso de Administração, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
Professor: César Augusto Tejera De Ré

**Porto Alegre
2018**

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de novas tecnologias vem ocorrendo de forma acelerada no contexto da chamada 4ª Revolução Industrial, fazendo com que muitas mudanças atinjam o mercado de trabalho, incluindo formas flexibilizadas de realizá-lo, dentre as quais, destaca-se para este estudo, o trabalho virtual ou teletrabalho. O crescimento da prática do trabalho virtual está diretamente ligado ao avanço da globalização e das tecnologias da informação, que permitem ao trabalhador desenvolver suas atividades profissionais fora do ambiente da organização, podendo exercê-lo em escritórios virtuais ou mais comumente na própria residência.

O presente artigo tem como objetivo analisar as vantagens e desvantagens do trabalho virtual para o trabalhador. Para isso foi realizada pesquisa bibliográfica em obras, artigos científicos e sites da Internet.

As mudanças ocasionadas pelas transformações tecnológicas trazem para as empresas o desafio de adequar as relações com seus trabalhadores às novas realidades, buscando melhorar seu desempenho, frente a intensa competitividade do mundo globalizado, ao mesmo tempo em que o trânsito congestionado nas grandes cidades, traz implicações como o grande número de horas que o trabalhador utiliza apenas para o deslocamento ao trabalho e a poluição ocasionada pelos veículos.

Nos últimas décadas, nos países desenvolvidos, e atualmente no Brasil, percebemos uma forte tendência de ampliação do número de trabalhadores exercendo as formas virtuais de trabalho, porém ainda não há consenso sobre as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho. Conhecer essa nova realidade, que representa fortes impactos para indivíduos, organizações e também para a sociedade, demanda mais estudos para entendermos as consequências que essa nova modalidade de trabalho apresenta, o que justifica a escolha desse tema.

Na próxima seção é apresentada a revisão teórica, que inclui um histórico sobre o tema, conceitos e um panorama de diversos estudos sobre as vantagens e desvantagens do trabalho virtual para o trabalhador, posteriormente é realizada uma análise da pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Na última parte, são feitas as considerações finais e em seguida listadas as referências bibliográficas.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO TRABALHO VIRTUAL

Antes da criação das fábricas, espaço de trabalho destinado à máquinas e trabalhadores, surgido no século XVIII com o advento da Primeira Revolução Industrial, muitas atividades de trabalho eram artesanais e realizadas na própria casa do artesão. “*Nos séculos XVI e XVII, na Europa, já era possível observar as origens do trabalho remoto relacionando a vida familiar com o trabalho em si.*” (SANTOS, LAMBARINE E MOREIRA, 2014, p.38). Entretanto, com o crescimento da industrialização o trabalho em casa passou a ser menos comum.

Na Segunda Revolução Industrial (1910 a 1970), cria-se o conceito de produção em massa, possibilitado pela divisão do trabalho e pela linha de montagem, com isso o trabalho concentra-se nas fábricas. O desenvolvimento de novas tecnologias, deu origem a Terceira Revolução Industrial (1970 a 2010) e com ela o uso de computadores e outros dispositivos que colaboraram no aumento e na flexibilização da produção, como também das competências exigidas do trabalhador, pois as mudanças e transações comerciais passaram a ser mais rápidas e intensas, além de internacionais, e as empresas cada vez mais competitivas, fazendo com que as organizações procurassem novos modelos estruturais para se adaptarem ao mercado, pois o modelo burocrático e centralizador tornou-se inviável para acompanhar as mudanças e inovações, que constituem características do fenômeno da globalização.

Contudo o surgimento do trabalho virtual é anterior ao século XX, já que em 1857 nos Estados Unidos, a companhia Estrada de Ferro Penn passou a utilizar seu sistema privado de telégrafos, para gerenciar o pessoal que trabalhava distante do escritório central. Na Europa dos anos 60 reaparece o trabalho em casa (domicílio), inicialmente na produção de vestuário, têxteis e calçado, ele estende-se, na década de 70, a setores como a embalagem e montagem de artigos eléctricos e electrónicos, a alimentação industrial, as bebidas, os detergentes, os plásticos, os cosméticos, etc. O interesse por essa modalidade de trabalho é resultado de vários fatores como: a crise energética da época, as novas ideias resultantes do Maio de 68, a diminuição do preço das TIC's (Tecnologias de Informação e Comunicação), o aparecimento da telemática¹ (QUINTAL, 2002). Em 1962 foi criado na

¹ ciência que trata da transmissão, a longa distância, de informação computadorizada.

Inglaterra por Stephane Shirley um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o Freelance Programmers havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem teletrabalhadores (PINEL, 1998).

Porém a concepção do conceito de trabalho remoto como vemos atualmente é atribuída a Jack Nilles, físico e ex-engenheiro da NASA na década de 1970, o documento fundador do teletrabalho foi um livro de 1973 chamado *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, nele Nilles propôs o teletrabalho como uma “alternativa ao transporte” - e uma resposta inovadora ao tráfego e a escassez de recursos não renováveis, com o objetivo de reduzir o chamado “commuting” (deslocações casa-trabalho, e trabalho-casa), pelo "telecommuting", que consiste na substituição do transporte (físico) do trabalhador pela telecomunicação (da informação). (QUINTAL, 2002)

Na década de 70, no Japão, aparece o Sistema Toyota de Produção na fábrica de automóveis Toyota.

Segundo Duarte (2008):

No toyotismo, diferentemente do que acontece no fordismo, o trabalhador é responsável por múltiplas tarefas, e é capaz de operar diversas máquinas.

O sistema Toyota de produção baseia-se no *Just-in-time* (nada deve ser produzido, comprado ou transportado antes da hora) e na Automação.

Esse conceito de evitar desperdício de produção do toyotismo foi refletida para o desperdício do trabalho do trabalhador na globalização neoliberal.

Por isso, o teletrabalho começou a ganhar força já que os teletrabalhadores não desperdiçam tempo com transporte no trajeto residência – sede da empresa. Assim como não desperdiçam dinheiro (gasolina, transporte público, alimentação,...) evitando também uso de infra-estrutura da empresa, diminuindo uma grande parcela de gastos com o ambiente de trabalho.

Na década de 1980, em seu livro “A terceira onda”, Alvin Toffler conhecido pelos seus escritos sobre a revolução digital, preconizou que as pessoas terão a possibilidade de substituir escritórios e fábricas pelos seus domicílios.

Nos anos 1990 a importância do teletrabalho, é atribuída sobretudo ao viés econômico, pois amplia as possibilidades de reorganização das empresas.

Desde então o avanço da utilização deste tipo de trabalho é crescente nos países desenvolvidos, mas também no Brasil.

2.2 CONCEITOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DE OUTROS PAÍSES

Segundo Jessé de Souza (2013, p.28), embora já fosse objeto de discussão na jurisprudência há muitos anos, em 15 de dezembro de 2011 foi promulgada pela então presidente Dilma Rousseff, a Lei nº 12.551, alterando o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para “equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos” (BRASIL, 2011), garantindo dessa forma os mesmos direitos para trabalhadores presenciais e remotos. O texto estabelece ainda que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica², aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Porém com a entrada em vigor de nova legislação trabalhista, ocorreram novas alterações na CLT. Por força da Lei 13.467/2017, o teletrabalho no Brasil foi permitido e regulamentado nos seguintes dispositivos:

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Para o advogado Cláudio Andreola - assessor jurídico da Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil – FENATRACOOP (2017), a regulamentação dos artigos acima, especificou quem são os profissionais e quais os requisitos, sendo os profissionais que realizarem suas atividades “fora das dependências do empregador”, “com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”

O teletrabalho não é permitido ao trabalhador externo, mas subordinado a empresa para tudo, como vendedores externos.

² Estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3º) – **conceito** denominado pela doutrina de “subordinação jurídica”.

Como exemplo, os trabalhadores enquadrados na função de teletrabalho, geralmente serão os profissionais da área da tecnologia e informática que devam trabalhar noturnamente ou profissionais de categorias diferenciadas, cujo trabalho ocorrerá em casa, não é o caso dos executivos, que viajaram para determinadas missões vez ou outra.

A forma contratual de teletrabalho foi regulamentada pelo artigo 75-C da CLT:

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

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

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

Quando o regime for de teletrabalho deverá ser escrito em acordo individual de trabalho.

Pode ser alterado do regime presencial para o de teletrabalho, por acordo mútuo entre as partes, mediante registro em termo aditivo contratual.

Sendo a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, o empregador pode determinar (dirigismo contratual), garantido-se o prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Outra questão pertinente ao teletrabalho, diz respeito à responsabilidade do empregador pelos ônus, em relação aos equipamentos e gastos, tratada no artigo 75-D da CLT:

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

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

O trabalhador em teletrabalho não é responsável pelo custo com despesas relativas ao teletrabalho, mas, ao contrário disso, o empregador deverá reembolsar o empregado de todos os gastos, conforme a previsão a ser estabelecida no contrato laboral, a exemplo de energia, internet, mobiliário, etc.

Importante salientar, que no contrato constarão regras referentes a compra, manutenção de equipamento de trabalho e ambiente de trabalho.

O empregador deve realizar treinamentos em prol dos trabalhadores, voltado a itens de medicina e segurança do trabalho, visando a saúde do trabalhador. Ainda que vagamente, a CLT traz regras sobre saúde do trabalhador em regime de teletrabalho:

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

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

Por fim, a regra relacionada a jornada de trabalho e limite máximo, que figura no artigo 62, III, da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho.

Portanto, os trabalhadores em regime de teletrabalho não tem controle de jornada, nem limite mínimo ou máximo de trabalho, ou seja, não recebem horas extras.

Em síntese, reforma trabalhista acrescentou artigos 75-A a 75-E a CLT que passaram a regulamentar o regime jurídico do teletrabalho. O trabalhador deve preencher todos os requisitos para configuração do vínculo empregatício, prestando serviços e sendo subordinado a empresa, sendo esta a responsável por arcar com as despesas decorrentes da instalação, monitoramento e assistência técnica dos equipamentos destinados ao desenvolvimento do teletrabalho, além de orientar e fiscalizar quanto ao cumprimento das regras de segurança e medicina do trabalho. O teletrabalhador não tem controle de jornada e nem direito a hora extra.

Segundo a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho - OIT ³, ainda não ratificada pelo Brasil, teletrabalho é:

Qualquer trabalho executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho, porém pode comunicar-se com eles através de novas tecnologias. (OIT)

A Itália possui legislação regulando a aplicação do teletrabalho pela Administração Pública do país. Trata-se da Lei nº 191 de 1998, que, em seu art. 4º, assim define o *telelavoro*:

Prestação de trabalho executada pelo dependente de uma administração pública em qualquer lugar considerado idôneo, colocado fora da sede de trabalho onde a atividade seja tecnicamente possível, com o preponderante suporte de tecnologias de informações e de comunicação que consentem a ligação com a administração cuja prestação esteja inserida. (CONVENÇÃO DE ROMA)

³ A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes. Tem como objetivo criar programas direcionados a melhorar as condições socioeconômicas e humanas dos trabalhadores ao redor do mundo. A OIT elabora convenções e recomendações as quais são ratificadas pelos Estados-Membros e obrigações a respeitar a dignidade do trabalhador.

Nos Estados Unidos da América, no ano 2000, a Lei Pública 106-346 § 359 instituiu formalmente o teletrabalho nas agências do governo, definindo tele trabalho como:

Todo o arranjo em que um empregado executar regularmente deveres oficialmente atribuídos no repouso ou em outros locais de trabalho geograficamente convenientes à residência do empregado.(GPO)

O Acordo Europeu sobre teletrabalho firmado em Bruxelas em 16 de Julho de 2002 traz a seguinte definição:

[...]teletrabalho é uma forma de organização ou de realização do trabalho, utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, na qual um trabalho que poderia ser realizado igualmente nos locais da empresa, desenvolvem-se fora de tais locais, de maneira regular (AET)

Por sua vez, o Código do Trabalho de Portugal, de 1º de Dezembro de 2003, em seu art. 233, qualifica o tele trabalho como:

Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. (CTP)

2.2.1 Outros conceitos de trabalho virtual

Domenico De Masi, um defensor do teletrabalho, o entende como:

[...]um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática. (DE MASI, 2000, p.132)

O teletrabalho significa, literalmente, trabalho à distância. Contudo, existem componentes fundamentais que o caracterizam, como: distância, tecnologia de informação, flexibilidade de horário, mobilidade. Para Denise Pires:

Conjugam-se os termos trabalho (atividade geradora de riquezas, propulsora da economia) com a distância (em seu entendimento geográfico, com trabalhadores remotos, prestando serviços fora da estrutura física tradicional do empregador) mediada pelas telecomunicações (os sistemas de tecnologia da informação e da comunicação permitem que a distância seja relativizada, mantendo-se trabalhadores e empregadores em contato constante, apesar da distância geográfica). Esse trabalho à distância, mediado pelas telecomunicações deve ser prestado de maneira subordinada, ou seja, para alguém (por conta alheia), descartando-se de nosso estudo o trabalho autônomo. (FINCATO, 2003, p.460).

Segundo Manoel Martin Pino:

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade. (ESTRADA, 2014, p.17-18).

Na mesma linha, Alice Monteiro relaciona o teletrabalho aos novos tipos de trabalho à distância, pontuando que seria “realizado no domicílio do trabalhador (art. 6º, da CLT), em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público”. (BARROS, 2011, p. 258)

2.3 MODALIDADES DE TELETRABALHO

A definição das modalidades do teletrabalho é muito importante, pois só com esta definição pode-se estabelecer regulamentação no direito trabalhista internacional e nacional. As principais modalidades de teletrabalho, conforme o local de sua realização são essas: em domicílio, em telecentros, o nômade e o transnacional.

2.3.1 Teletrabalho em domicílio

O teletrabalho em domicílio, acontece quando o trabalhador realiza a prestação de trabalho em seu próprio domicílio com a ajuda de mecanismos telemáticos, a falta de uso de formas telemáticas de serviço descaracterizam o teletrabalho em domicílio, tornando-o trabalho em domicílio normal (SILVA, 2014).

Afirma Jack Niles que:

[..]. o lar pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade (conservação de energia, redução e poluição etc.)(NILES, 1973, p.27)

Segundo Serra (1996, p.11 e 12), o teletrabalho em casa pode admitir três possibilidades diferentes, a serem analisadas a seguir:

- a) Teletrabalho a tempo parcial: os teletrabalhadores implicados são, em geral, altamente qualificados (gestores, quadros, técnicos, vendedores, etc.), parecendo ser esta a forma de teletrabalho que mais apreciam.
- b) Teletrabalho a tempo inteiro, para um empregador exclusivo: envolve trabalhadores em geral pouco qualificados, da área do secretariado (datilografia, televentas, telesecretariado, tarefas administrativas, etc.).

- c) Teletrabalho "free-lance": envolve profissionais independentes, de áreas como o jornalismo, a tradução, a edição, a consultoria, etc. Recobre, em parte, a forma de trabalho a que alguns autores chamam "teleserviço"

Segundo Silva (2004), *"no campo normativo equiparamos o teletrabalho em domicílio com o trabalho em domicílio normal, conforme artigo 6º da CLT. Tal norma pode e deve ser usada em relação ao teletrabalho na modalidade em domicílio."*

2.3.2 Teletrabalho em telecentros

Para Silva (2004), *"O telecentro é uma forma de organização das atividades econômicas em um espaço, que é tecnicamente preparado para receber o teletrabalhador no desempenho de suas atividades."*

Os telecentros se dividem em centros satélites e centros locais de teleserviço. Segundo Niles (1997), *"Um centro-satélite de teleserviço é um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de leasing), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar"*.

No entendimento de Lays Yuri:

O modelo de telecentros mais conhecido, na atualidade, é aquele que se convencionou chamar de coworking, locais, em geral, não pertencentes à empresa, em que teletrabalhadores e demais profissionais, que trabalham à distância (por conta ou de modo autônomo para organizações), desempenham suas tarefas, com todas as instalações e estrutura de conexão necessárias, para viabilizar o desempenho regular das atividades. Esta forma de trabalho vem crescendo, especialmente, em grandes metrópoles, na medida em que os profissionais buscam mais flexibilidade na rotina, em um ambiente que lhes proporcione maior concentração, sendo a possibilidade de compartilhamento de custos outro fator de relevo, garantindo uma infraestrutura básica de operação barateada (como o uso compartilhado de energia elétrica e de conexão wireless à internet, por exemplo.) (YAMAMOTO, 2016, p.42)

2.3.3 Teletrabalho nômade

O teletrabalho nômade, também chamado de móvel, é aquele feito por trabalhadores sem lugar determinado para o desenvolvimento de suas tarefas, trabalhando por curto período de tempo em outras empresas a quem não são subordinados. É o caso dos teletrabalhadores que implantam e supervisionam tecnologia ou mesmo certificam sua qualidade. (SILVA, 2004).

Para Yamamoto (2016) *“Esta modalidade de teletrabalho[...] pode ser realizada de qualquer local do planeta, desde que existentes elementos de telemática, que possibilitem conexão direta e em tempo real, e trabalhos cujas tarefas e entregas possam ser feitas de maneira virtual.”*

2.3.4 Teletrabalho transnacional

O teletrabalho transnacional é definido por Bitencourt, (2015) como, *”O trabalho prestado à distância com o uso de meios telemáticos e informacionais para o trato e transmissão da informação para superar as barreiras geográficas de um determinado país, podendo ser realizado em qualquer lugar no estrangeiro.”*

Para Lays Yuri:

[...]o teletrabalho transnacional é o desenvolvido por trabalhadores de outros países, segmentado em partes entre estes. Ele ocorre com maior frequência em países em desenvolvimento, por exemplo, para funções acessórias, como *telemarketing* e suporte via telefone, prestados por trabalhadores de outros países e de outras cidades de um mesmo país, obtendo-se, deste modo, otimização de recursos e redução de despesas operacionais.(YAMAMOTO, 2016, p.42)

O teletrabalho pode ser classificado ainda segundo critérios relacionados a forma como o trabalhador se comunica com o empregador, Lays Yuri, assim define:

[...]o teletrabalho pode ser classificado em online (com uso de ferramentas telemáticas, para interação com o empregador, recebendo orientações e enviando tarefas) ou offline (ausência de vínculo telemático direto com a empresa, apenas utilizando-se de simples trocas de e-mails). Logicamente, na atualidade, a modalidade de teletrabalho online (conectado) é a mais difundida e aquela em que o presente estudo possui seu foco, exatamente, pelas necessidades de conexão em tempo real entre teletrabalhador e suas lideranças e equipe, para que a distância física não impeça aquele de realizar suas entregas e desempenhar suas atividades de modo regular, como se estivesse presente na empresa. De fato, o teletrabalho desconectado (offline) não pode ser considerado uma modalidade de teletrabalho, vez que a subordinação do colaborador reside, exatamente, no uso de ferramentas telemáticas, para uma comunicação fluida empregado-empregador e a possibilidade do exercício do poder diretivo. (YAMAMOTO, 2016, p.43)

2.3.5 Vantagens e desvantagens para o trabalhador

Para o sociólogo italiano Domenico De Mais, defensor de uma nova forma de se enxergar e se relacionar com o trabalho, os avanços tecnológicos devem ser usados em benefício de melhores condições de vida para os trabalhadores e também para a sociedade:

A duração e distribuição atuais do trabalho ao longo da semana são praticamente as mesmas inauguradas por Taylor no fim do século XIX quando os operários de fábricas eram todos analfabetos e as máquinas ainda movidas pela força motriz do vapor. Desde então foram introduzidos os motores elétricos, as máquinas automáticas e as eletrônicas, capazes de desenvolver tarefas físicas e intelectuais. No entanto, os trabalhadores são todos escolarizados, muitíssimos diplomados e muitos, laureados. As empresas aprenderam a produzir muitos bens e serviços empregando cada vez menos trabalho humano. Não levar em conta essas mudanças estruturais, preservar os mesmos modelos de organização de cem anos atrás, insistindo nos mesmos horários exorbitantes computados por semana e não por ano, significa impedir que as vantagens do progresso tecnológico cheguem aos produtores além dos consumidores, melhorando a vida dos indivíduos, das empresas, das famílias e das cidades. (DE MASI, 2001, p.31)

De Masi, atribui muitas vantagens ao teletrabalho, como podemos ler a seguir:

[...] a sincronização do trabalho, a unidade de tempo e de lugar a que são ainda obrigados diariamente milhões de trabalhadores, não corresponde mais nem a uma exigência real da produção nem a uma necessidade efetiva de cada um e de sua família, ao passo que provoca um grave dano às pessoas, à economia e à sociedade. [...] Mesmo amanhã seria tecnicamente possível para milhões de trabalhadores evitar deslocamentos cansativos e enervantes e a convivência forçada com chefes grosseiros e colegas indesejáveis, em vez disso podendo ficar em casa, no seu bairro, durante as horas de trabalho e continuar a desempenhar a sua atividade profissional em estreita ligação com a empresa exatamente como se estivessem no escritório. Levando os trabalhos para fazer em casa (como, de resto, já fazem os juizes e advogados, jornalistas e pesquisadores, intelectuais e artistas de todo gênero), servindo-se do telefone, do fax e do microcomputador, esses milhões de trabalhadores poderiam trabalhar de roupão entre as paredes domésticas, regulando o tempo ao seu próprio biorritmo e os métodos às suas preferências. Resultaria daí uma maior autonomia, uma menor alienação, uma grande economia de energia, de combustível e de tempo, menos poluição e congestionamento do trânsito; a vida familiar poderia tornar-se mais alegre com a presença maior dos vários membros; a vida do bairro seria intensa, pondo fim ao absurdo desperdício das duplas estruturas (casa e escritório); o preço das áreas urbanas poderia diminuir, pela utilização mais racional dos edifícios; poderia melhorar a vida nas cidades, que cada vez se emaranham mais num inferno de gente a se deslocar sem sentido ou interrupção. (DE MASI, 2001, p.209 a 211)

Segundo De Masi (2001), teletrabalho não ocasiona necessariamente isolamento, pois o menor número de relacionamentos pessoais em nível profissional é compensado pelo maior número de relacionamentos pessoais com a família, no bairro, ampliando a socialização. Em relação a eliminação de empregos ele acredita em uma tendência de equilíbrio, com a criação de novos postos ligados a cursos de aperfeiçoamento e reciclagem profissional, mas por outro lado, haverá redução de postos nos ramos de trabalho relativos ao trânsito e a circulação nas cidades, como frentistas, vigilantes, etc. Porém por se tratar de uma mudança certamente restarão inconvenientes relacionados ao teletrabalho, sobretudo no início, como:

[...] para os trabalhadores, o possível isolamento inicial, a marginalização da dinâmica empresarial e dos jogos do poder; a necessidade de reciclar os hábitos pessoais e familiares, o perigo-principalmente para as mulheres do trabalho

duplo, do excessivo enraizamento ao contexto familiar e de se desvincular da sociedade sindical (DE MASI, 2001, p. 215).

Quanto as vantagens e desvantagens para o trabalhador, na visão de outros autores, Andreia Margarida Almeida enumera como vantagens:

- a) Fomenta a autonomia na organização do seu trabalho e diminui o absentismo na execução de tarefas;
- b) Trabalha de acordo com o seu biorritmo, segundo métodos e preferências pessoais, logo, torna-se mais fácil alcançar objectivos pessoais e organizacionais;
- c) 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 trânsito;
- d) Redução das despesas efetuadas nos transportes públicos ou particulares;
- e) Maior convivência com a família, devido ao aumento de tempo;
- f) Possibilidade de aumento dos rendimentos mensais, caso possa trabalhar para mais de uma empresa (QUINTAL, 2002, p. 3)

Como desvantagens Quintal (2002, p.4), aponta:

- a) Isolamento social;
- b) Afastamento dos colegas de trabalhos e da hierarquia;
- c) Possibilidade de condições de emprego menos favoráveis, em termos de regalias económico-sociais ;
- d) Degradação da vida familiar, devida à intrusão do trabalho no lar ;
- e) Apagamento da diferenciação entre trabalho e lazer ;
- f) Maiores possibilidades de conflitos familiares em casa
- g) Maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais (contrato de trabalho tende a ser individual, dificultando ou impedindo as reivindicações coletivas);
- h) Maiores dificuldades de promoção no emprego.

Para Smaha (2009, p.9), no que diz respeito ao indivíduo, as vantagens referem-se:

- a) À redução do desgaste físico e psicológico;
- b) Economia de tempo antes gasto com deslocamentos;
- c) Flexibilidade de horários;
- d) Maior autonomia para o trabalho;
- e) Incremento da qualidade de vida devido à possibilidade de maior equilíbrio entre vida familiar e trabalho.

Já as desvantagens segundo Smaha(2009, p.10) referem-se a:

- a) Isolamento social do indivíduo;
- b) Possíveis limitações ao desenvolvimento profissional do mesmo
- c) Quebra de barreiras entre as esferas de trabalho e família.

Jardim (2003, p.40) afirma que “o teletrabalho exige um maior grau de autonomia do trabalhador e nem todos os trabalhadores enquadram-se nessa modalidade de trabalho”.

Geraldo Magela, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, tem a seguinte opinião em relação a recente modificação na legislação (Lei 13.467/2017) quanto ao teletrabalho:

De forma perversa, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a

localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim.

A regra no direito brasileiro é a jornada de 8 hs. diárias e 44 hs. semanais, prevista no art. 7º, da CF/88, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador.

Assim, para se atribuir uma interpretação conforme à Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada. (MELO, 2017)

3 PESQUISA DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT)

Para fins de aprofundamento do tema tratado neste trabalho, essa seção irá analisar os dados resultantes da Pesquisa Home Office Brasil, realizada em 2016 e conduzida pela SAP Consultoria em RH com apoio institucional da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) e patrocínio do Grupo de Consultoria em Teletrabalho (GCONTT). Essa pesquisa foi aplicada de forma inédita pela primeira vez em 2014, quando foram abordadas mais de 200 empresas nacionais e multinacionais, muitas delas bastantes reconhecidas no mercado, como 3M, Hyundai e Petrobras. Em 2016, a fim de atualizar os dados que haviam sido coletados há dois anos atrás, a pesquisa se repetiu, porém, agora, com um número maior de empresas, e tendo o tópico principal, teletrabalho, muito mais dissipado na sociedade.

Observando o cenário atual do país de desemprego, redução salarial e “crise”, a Pesquisa Home Office Brasil tem como objetivo principal “analisar o mercado nacional e levantar informações detalhadas sobre as novas práticas de trabalho” (SOBRATT, 2016). Para isso, 325 empresas, de diferentes segmentos e de diferentes partes do país, foram consultadas, através de questionário eletrônico, entre os meses de Outubro de 2015 e Março de 2016.

O estudo inicia trazendo a definição de teletrabalho como sendo o trabalho remoto ou à distância, realizado “fora do escritório da empresa ou em domicílio, de maneira integral ou periódica, através das chamadas tecnologias móveis” (SOBRATT, 2016). Além disso, é dividido o teletrabalho em quatro modalidades: home office, trabalho de campo, centro compartilhado e trabalho colaborativo. Tanto a definição colocada pelo estudo,

como a subdivisão feita acima fazem jus aos estudos apresentados anteriormente neste artigo na seção de referencial teórico.

Nesse estudo com as empresas, foram coletadas diferentes informações, começando pelo perfil da empresa e indo até o porquê das empresas utilizarem ou não o Home Office e como isso acarretava na vida do empregado. A pesquisa já começa apresentando um dado interessante: 68% das empresas abordadas possuem a prática de teletrabalho, contra 85% nos Estados Unidos e no Canadá. Dessas empresas, 80% implementaram a modalidade nos últimos 5 anos. Isso só reafirma o quão essa nova forma de trabalhar é recente, principalmente no Brasil, mas que, apesar disso, grande parte das empresas já estão se adaptando a essa nova prática e implementando-a nas suas empresas, podendo oferecer ao funcionário uma segunda opção de modo de trabalho.

Segunda a pesquisa, das 120 empresas praticantes do Home Office, mais de 80% acredita que essa prática traz um aumento da satisfação e do engajamento do trabalhador e confessam que utilizam isso como forma de atrair novos colaboradores para as suas empresas. Esse dado mostra que o trabalhador, de fato, está procurando por empresas que se importem mais com o resultado das suas atividades do que com a forma ou o local em que ele vai desenvolver esse trabalho. Assim, é possível ver que as empresas que estão implementando o Home Office têm mais destaque no mercado de trabalho e, conseqüentemente, irão deter as melhores mãos-de-obra.

Além desse objetivo, a pesquisa também traz que as empresas têm implementado o teletrabalho para “ajudar os empregados a atingir um melhor equilíbrio entre vida e trabalho”, “promover a flexibilidade no ambiente de trabalho” e na “resolução de problemas com tempo de locomoção até o trabalho” (SOBRATT, 2016). Esses três itens estão diretamente ligados aos pontos de vantagens do teletrabalho para o empregado citados anteriormente: 1) equilibrar a sua vida pessoal e profissional, pois o trabalhador consegue organizar a sua rotina para, por exemplo, estar livre em momentos importantes da sua família; 2) não precisar trabalhar sempre no mesmo local, o que faz com que o dia a dia fique mais dinâmico e não caia na rotina; 3) diminuir ou até mesmo extinguir problemas com locomoção entre a casa e o trabalho, resultando em diminuição de gastos e estresse.

Entre as dificuldades, e possíveis desvantagens do Home Office, a pesquisa destaca: 1) dificuldades com tecnologia e infraestrutura do trabalhador que irá fazer o trabalho remoto; 2) aspectos legais para que o trabalhador de teletrabalho saiba seus direitos e

deveres; 3) resistência dos gestores que mantem o pensamento mais conservador diante dessas mudanças no mercado. Por outro lado, existe diversas vantagens para as empresas quando implementam o teletrabalho. Além de aumentar a satisfação do funcionário, como já dito anteriormente, o funcionário também tende a ser mais produtivo, ou seja, entregar mais resultados, e também a ficar mais tempo na empresa, o que acarreta em diminuição até mesmo de gastos da empresa.

Outro dado interessante que a pesquisa traz é o fato de que, em 80% das empresas, ou não existe uma jornada de trabalho definida ou essa jornada é totalmente flexível e definida pelo trabalho. Junto a isso, 55% das empresas exigem que o funcionário esteja sempre disponível ou conectado a empresa. Essas informações são interessantes para esse artigo, pois, principalmente em empresas que estão iniciando a implementação do teletrabalho, pode-se exigir demais do trabalhador, fazendo com que ele fique até mesmo mais estressado do que ficaria trabalhando em horário determinados no escritório.

No que diz respeito ao trabalhador que pratica o Home Office atrelado a empresa, 63% declaram que o que eles valorizam no teletrabalho é a ênfase no resultado, e não na presença física na empresa. Isso é uma outra vantagem do trabalho remoto, já que 97% das empresas praticantes avaliam a performance dos seus teletrabalhadores através de metas, desempenho e entrega de atividades. Além disso, as empresas esperam que o teletrabalhador seja independente, o que também é visto como uma vantagem para o trabalhador, já que a maioria daqueles que procura o Home Office deseja ter uma rotina mais flexível, mais independente.

Segunda a SOBRATT (2016), “a prática de Home Office é uma tendência em crescimento no Brasil”. De 2014 para 2016 o número de empresas que se interessaram em participar da pesquisa aumentou em 47% e, além disso, o interesse sobre como funciona o teletrabalho e o Home Office na prática também aumentou, pois no evento de lançamento da pesquisa mais de 80 empresas compareceram, o que reflete diretamente no crescimento dessa prática no Brasil. Agora, em 2018, a SOBRATT coletou novos dados e deverá lançar, até o início de 2019 a nova pesquisa de Home Office, em que explorará ainda mais essa nova modalidade de trabalho no Brasil.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A modalidade do teletrabalho cresce a cada dia, em inúmeras atividades econômicas, no Brasil e no mundo.

O teletrabalho, também conhecido como trabalho à distância ou trabalho remoto, pode ser dividido em quatro categorias: home office, compartilhado, nômade e transacional. A partir da revisão teórica e da pesquisa de Home Office realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, concluímos que, independente de qual seja a forma de teletrabalho escolhida, todas elas apresentam vantagens e desvantagens para o empregado, para a empresa e para a sociedade.

O trabalhador que busca o trabalho à distância deseja independência e flexibilidade na sua rotina de trabalho. Ele quer uma qualidade de vida melhor, podendo passar mais tempo com a família e determinando o seu próprio horário de trabalho. Além disso, muitos trabalhadores acham vantajoso que a sua avaliação seja feita por desempenho e resultados, e não meramente por ele ter cumprido a rotina diária de 8h de trabalho sentado na sua mesa no escritório.

Por outro lado, o teletrabalhador também terá que lidar com o lado negativo de não trabalhar dentro da empresa: o isolamento social é a principal desvantagem vista pelos estudiosos, que também acarreta na diminuição do desenvolvimento, pois não há colegas de trabalho para debater ideias e dialogar ao longo do dia, tanto o trabalhador como a empresa podem se beneficiar do trabalho à distância, mas a sociedade também acaba ganhando nisso: os índices de poluição diminuem, a saúde dos trabalhadores melhora, o acesso ao trabalho àqueles que têm dificuldade de locomoção ou vivem em zonas isoladas aumenta e as próprias relações familiares e o comércio no bairro se tornam mais fortes

O trabalho virtual ou teletrabalho, insere-se no escopo das mudanças que vêm ocorrendo no meio empresarial com maior ênfase a partir de 1970, no contexto da globalização e do desenvolvimento tecnológico.

Neste sentido a flexibilização das formas de trabalho é uma das estratégias adotadas pelas empresas para redução de custos, viabilizando maior competitividade.

Contudo a precarização do trabalho também é atribuída entre outros fatores à flexibilização das formas de trabalho, porém no entendimento do grupo a precarização, ocorre em todas as formas de trabalho, para os trabalhadores que não se encontrem altamente qualificados, e que não possam agregar conhecimentos imprescindíveis para as empresas, independentemente das formas de execução do trabalho.

Portanto, acreditamos que as vantagens mostradas no decorrer do trabalho se sobrepõem amplamente as desvantagens, quando se tem em mente as características bastante específicas do teletrabalho, pois nem todos os trabalhadores e nem todos os empregos são adequados à realização do trabalho virtual.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Organização internacional do trabalho**, OIT. Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24 out. 2018.

BRASIL. **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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Seção 1, p. 3.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**, CLT. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 21 out. 2018.

BITENCOURT, M. **A definição do local da prestação dos serviços no teletrabalho como um meio de efetividade dos direitos humanos laborais**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=433f3eb6c5b7bd3f>>. Acesso em: 29 out. 2018.

DE MASI, D. **A sociedade pós industrial**. 3. ed. São Paulo: SENAC, 2000.

_____. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**; tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

DUARTE, L. G. **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: 08 nov 2018.

ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **Government publishing office - GPO**, Public Law 106-346—OCT. 23, 2000. Disponível em: <<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-106publ346/content-detail.html>>. Acesso em 20 out. 2018.

ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho & direito**: o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruú, 2014.

CLAUDIO ANDREOLA, C. **Mudanças na legislação trabalhista**: indenização por danos morais #seudireito. Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil - FENATRACOOP. Disponível em: <<http://fenatracoop.com.br/site/conteudo/31386/mudan-as-na-legisla-o-trabalhista-indeniza-o-por-danos-morais-seudireito>>. Acesso em: 28 out. 2018.

FINCATO, D. P. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. In Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre. HS Editora, n. 236, ago, 2003, p.42

ITÁLIA. **Convenio de Roma**. Disponível em: <http://www.romeconvention.org/instruments/i_conv_orig_es.htm>. Acesso em 15 out. 2018.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

MELO, G. M. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Futura, São Paulo, 1997. - Título original: Making Telecommuting Happen, 1994.

OLIVEIRA, J. S. **Teletrabalho** : vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade. Disponível em:< https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira_Jr_-_Teletrabalho_-_TCC_-_MBA_USP_GE_T1-2011.pdf>. 2013. Acesso em 28 out. 2018.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis). Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html> >. Acesso em:18 de out. 2018.

QUINTAL, A. M. A.; **O teletrabalho**: o conceito e implicações. 2002. Disponível em: <<https://student.dei.uc.pt/~andrea/ficheiros/O%20teletrabalho.doc>>. Acesso em 25 out. 2018.

YAMAMOTO, L.Y. **Teletrabalho no segmento de tecnologia da informação**: estrutura e proteção jurídica no ordenamento brasileiro. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/09/300916_TCC_Lays-Yuri-Yamamoto.pdf>. Acesso em: 30 out. 2018

SANTOS, E.R.; LAMBARINE, P.P.A.; MOREIRA, J.R. **Teletrabalho**: o futuro presente nas empresas de tecnologia da informação e comunicação. 2014. Disponível em: <<http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/view/404/361>>. Acesso em 23 out. 2018.

SERRA, P. **O Teletrabalho: conceito e implicações**. 1996 disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em 05 nov. 2018.

SILVA, F.S. **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 2, no 83. Disponível em:

<<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/306/o-teletrabalho-como-novo-meio-laborar-compatibilidade-com-ordenamento-juridico-brasileiro->>. Acesso em 31 out. 2018.

SMAHA, H.C. **trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes**. Fundação Getúlio Vargas- FGV. Rio de Janeiro, 7 de Dezembro de 2009

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT). **Pesquisa HOME OFFICE BRASIL 2016 - SAP Consultoria**. Outubro de 2015. Disponível em:

<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.

TOFFLER, A. **A Terceira Onda**. 29. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.