



CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO EN BRASIL ANTE LA REFORMA MANO DE OBRA

Ligia de Godoy: ligiadegodoy@gmail.com; Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

Marcelo Gitirana Gomes Ferreira: marcelo.gitirana@gmail.com; Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

Marcos Pili Palacios: marcos@pili.com.br

RESUMEN

Como resultado de los avances tecnológicos y los cambios en la sociedad, ha habido el surgimiento de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo. El teletrabajo es una modalidad que llega siendo difundida en el en todo el mundo como una alternativa a los convencionales, planteando preguntas sobre sus consecuencias para el trabajador. En Brasil, la regulación de El teletrabajo se produjo con la reforma laboral, que entró en vigor en 2017. Este artículo tuvo como objetivo analizar la legislación brasileña vigente en materia de teletrabajo, a partir de la reforma laboral, buscando comprender las posibles relaciones entre los cambios introducidos CLT y las consecuencias de teletrabajo. Para ello se realizó una investigación bibliográfica con el objetivo de plantear las principales consecuencias del teletrabajo para el trabajador, complementándolo con entrevistas semiestructuradas. El análisis planteó algunas preguntas que debe ser considerado, principalmente en relación la inclusión del teletrabajo en el role en actividades que no están sujetas a control de jornada laboral y la falta de normas detalladas en el regulación desde el modalidad. Estudios futuros puede analizar en molde empírico hacia relaciones en trabajar en la actividad en teletrabajo, bajo un sesgo organizacional.

PALABRAS CLAVE : Teletrabajo, Remodelación Mano de Obra, Consecuencias.

1. INTRODUCCIÓN

Tú medias lunas avances tecnológico, en colocar con cambios social Es económico, impulsado transformaciones en el formas en alojamiento Es trabajar. ohEl teletrabajo es uno de los paradigmas que surgió en este contexto, difundiéndose en Brasil y en el mundo como alternativa a las formas convencionales de trabajo. Porque es un modalidad aún reciente en Brasil, el teletrabajo aún plantea interrogantes sobre las posibles consecuencias para el trabajador. Hasta la reforma laboral, que entró en vigor en octubre en 2017, oh teletrabajo todavía No contado con uno legislación específico juntos hacia leyes mano de obra. Si bien la Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT ya contiene una disposición que se utilizó como base normativa para el teletrabajo, fue después de la reforma que La modalidad ahora aparece de manera detallada en el CLT. Además de presentar un capítulo específico sobre el teletrabajo, la reforma también incluyó a los teletrabajadores en la lista de empleados que no están obligados a controlar su jornada laboral. De estos cambios Desarrollos recientes en la legislación, este artículo busca comprender la situación actual de la legislación. mano de obra El respeto del teletrabajo, en paralelo con hacia consecuencias desde el modalidad planteadas en Brasil, con el fin de predecir posibles implicaciones de la reforma laboral. Para Para ello, inicialmente se realizó una investigación bibliográfica para recopilar publicaciones empíricas. qué dar fe consecuencias del teletrabajo en el Brasil, ser complementado con entrevistas semiestructurado con cinco teletrabajadores.

2. ERGONOMÍA ORGANIZATIVO Y TELETRABAJO

Ergonomía, según la Asociación Internacional de Ergonomía, *Internacional Asociación de Ergonomía – IEA* (IEA, 2018), se subdivide en tres áreas o dominios de Especialización, qué ellos son: Ergonomía Físico, Ergonomía Cognitivo Es Ergonomía Organizativo. Ergonomía física se centra en las características de anatomía humana, antropometría, fisiología Es biomecánica, en relación El actividad físico. A Ergonomía Cognitivo estudiar tú Demanda judicial mental, como percepción, memoria, razonamiento Es respuestamotor, en su relación con las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema Es El Ergonomía Organizativo estudiar El mejoramiento del sistemas socio técnico, abarcando estructuras organizativas, políticas y de procesos en su estudio. Entre los objetos en estudiar desde el Ergonomía Organizativo ellos son comunicación, proyecto en trabajar, trabajar en equipo, nuevos paradigmas de trabajar Es teletrabajo.

Teletrabajo está definido por la organización Internacional del Trabajar - El elemento Inglés *Organización Internacional del Trabajo – OIT* (OIT, 2016), como forma de trabajo llevado a cabo remotamente hacia escritorio central o local en producción, en manera qué oh El trabajador no tiene contacto directo con sus compañeros de trabajo, siendo su

comunicación hecho más fácil Para el tecnología. No hay en literatura uno consenso acerca de El conceptualización del teletrabajo, por ser un tema complejo que involucra una serie de variables, siendo estudiados en diferentes áreas, además del constante surgimiento de nuevas formas de trabajo. A definición desde el OIT Es a propósito abrazando (OIT, 2016), pero Es común qué ser Se han añadido otros requisitos para configurar el teletrabajo, como es el caso de definición Para el *europeo Estructura acordeón teletrabajo* , qué predecir uno contrato o relación en trabajo qué es jugó en molde regular (OIT, 2016). Es último definición será El adoptado en esto estudiar. oh teletrabajo Es uno modalidad todavía reciente en elBrasil Es él viene ser diseminado, mucho en práctica cuánto en literatura científico, principalmente en último década.

3. LEGISLACIÓN MANO DE OBRA BRASILEÑO

En Brasil, las relaciones laborales están reguladas por la Consolidación de las Leyes Laborales. Trabajar – CLT (BRASIL, 1943). Tú suposición qué configurar uno relación en trabajo ellos son: servicio proporcionó por persona físico, personalidad, No eventualidad, subordinación Esonerosa. La legislación brasileña también se complementa con publicaciones del Ministerio de Salud dirigida a los trabajadores, además de las Normas Regulatoras (NR) del Ministerio de Trabajar y Empleo (MTE), y desde el legislación desde el seguridad Social.

4. MÉTODO

La investigación se inició con una revisión bibliográfica, buscando identificar aspectos más citado como consecuencias del teletrabajo para oh obrero. Nesa escenario Ellos eranSe buscaron publicaciones a partir de 2008 que daban fe de las consecuencias del teletrabajo. manera empírica. A continuación, se realizaron cinco entrevistas a teletrabajadores en Septiembre Es Octubre en 2018, dos llevado a cabo en persona Es tres por vídeo llamada,Dos de los entrevistados estaban en un viaje internacional. Las entrevistas se llevaron a cabo en forma semiestructurada. En primer lugar se recopiló información sobre el tipo de contrato de los teletrabajadores, el tipo de control (por tiempo o por resultado), el lugar de trabajar y la frecuencia del teletrabajo. Luego , se pidió a los trabajadores sobre las principales características que valoraban en el teletrabajo y que serían importantes por su satisfacción en el trabajo y su opinión general sobre el deporte. Entonces, él era introducido uno marco, demostrado en Cifra 1, con alguno aspectos, general Es específicas del teletrabajo, que podrían influir en la satisfacción de estos trabajadores. A A partir de la tabla se preguntó a los entrevistados sobre la correspondencia de los aspectos con las experiencias de cada persona. Cabe destacar que no todos los entrevistados son contratados. a través de CLT, a pesar de todo ellos presente características qué configurar uno relación en trabajo.

Cifra 1: Aspectos del teletrabajo

NATURALEZA DEL TRABAJO	EQUIPO DE TRABAJO	SUPERVISIÓN DE GESTIÓN	CARRERA Y OPORTUNIDADES	PAGO Y BENEFICIOS	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL/FAMILIAR	ESPACIO FÍSICO Y COSTOS
Variedad de tareas	Relación con compañeros de trabajo	Síntesis incluido en las decisiones que afectan tu trabajo	Oportunidades de promoción	Salario	Interferencia de la familia en el trabajo.	Condiciones físicas de trabajo
Carga de trabajo/volumen	Confianza en los miembros del equipo	Relación con el jefe inmediato	Influencia del teletrabajo en las posibilidades de promoción	Pago justo por el trabajo que haces	Aislamiento social	Apoyo de la empresa respecto a equipo
Número de horas trabajadas	Calidad de trabajo realizado por el equipo	Información que recibe de la dirección sobre lo que sucede en la empresa	Realización profesional	Beneficios más allá del salario	Interferencia del trabajo en las relaciones personales o familiares.	El apoyo de empresa en relación al espacio físico
Autonomía en la organización del trabajo	Colaboración en equipo	Calidad del trabajo del supervisor inmediato.	Deseo de continuar en el trabajo actual.		Aislamiento profesional	Costo de teletrabajo en relación a la modalidad en persona
Flexibilidad de horarios	Comunicación entre los miembros del equipo.	Soporte emocional			Realización personal	
trabajar en sí	La opinión de los compañeros presenciales sobre el teletrabajo	Comunicación con jefe inmediato.				
Información necesaria para realizar el trabajo.		Control del teletrabajo				
		Reconocimiento por el trabajo realizado				

Fuente : Tú autores

5. RESULTADOS

5.1. TELETRABAJO EN REFORMA LABORAL

Desde 2011, la CLT ya contaba con el artículo 6, que contenía el siguiente texto: "no Se hace una distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y el trabajo realizado en residencia del empleado Es oh logrado El distancia, desde qué son caracterizada tú suposición desde el relación en trabajo" (BRASIL, 1943). A dejar desde el remodelación mano de obra, establecido por la Ley 13.467 (BRASIL, 2017), el teletrabajo fue incluido de manera discriminatoria en CLT, qué oh definir como "El entrega en servicios predominantemente afuera de dependencias del empleador, con El usar en tecnologías en información Es en comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo". el texto de El capítulo que regula el teletrabajo establece que las disposiciones relativas a equipos, la adecuación de las infraestructuras y los posibles gastos derivados del teletrabajo, que deberían estar regulados por contratos. Respecto a las precauciones que se deben tomar para evitar posibles enfermedades o accidentes derivados de la actividad laboral, el dispositivo indica la instrucción del empleados, qué debería para firmar término en responsabilidad en el cual si compromiso El seguir hacia instrucciones. Además de provisiones constantes en el capítulo específico destinado El modalidad, otros artículos también mencionar oh teletrabajo. oh artículo 611-A, por ejemplo, determina, salvado excepciones planificado en propio legislación mano de obra Es en Constitución Federal, la prevalencia de los convenios y convenios colectivos de trabajo sobre la ley, en relación hacia teletrabajo, entre otros casos. Otro cambiar originario desde el remodelación fuerza laboral fue la inclusión del teletrabajo en el artículo 62, que prevé para los trabajadores que No están sujetos a control en viaje en

trabajar.

5.2. CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO PARA LOS TRABAJADORES

Hacia trascendencia, beneficios Es desventajas del teletrabajo ellos son uno sujeto recurrente en literatura brasileño Es extranjero, oh qué si explica por particularidades propio desde el modalidad. Campbell y Heales (2016), siguiendo el mismo camino que Gajendran y Harrison (2007), se basaron en literatura para comprender El molde como hacia consecuencias del Se estructuran el teletrabajo para el trabajador. Los autores llegaron, basándose en análisis factorial, a seis factores que deben comprender las consecuencias, positivas o negativas, saber: eficiencia; confianza en uno mismo; trabajar con tú otros; presión del trabajar; imagen profesional Es aspectos físicos (CAMPBELL; SANA, 2016). Hacia consecuencias del teletrabajo que aparecen en la literatura brasileña son similares a los presentados en publicaciones de otros países. Las principales consecuencias, positivas y negativas, se pueden ver en la Marco 1.

Marco 1: Consecuencias del teletrabajo

Consecuencias	Autores
Flexibilidad	Álves (2009); Pereira Júnior y caetano (2009); Nohara et al. (2010); Rosenfield y Álves (2011); (Rafalski Es andrade (2015); Aderaldo, aderaldo Es cal (2017)
Autonomía	Aderaldo, Aderaldo y Lima (2017); Rosenfield Es Álves (2011)
Calidad en vida	Aderaldo, Aderaldo y Lima (2017); Pereira Júnior Es Caetano (2009); Barros Essilva (2010)

Economía en tiempo en desplazamiento	Nohara y Alabama. (2010); Aderaldo, aderaldo Es cal (2017); rafalski Es andrade (2015);
Ahorros financiero con desplazamiento Es ropa	melo (2011); rafalski Es Andrade (2015); barros Es silva (2010)
Balance entre trabajar Es vida familiar tipo	Nohara y Alabama. (2010);); Pereira Júnior Es Caetano (2009); barros y silva (2010)
Exceso de horas trabajó	Álves (2009); Pereira Júnior Es Caetano (2009); Rosenfield Es Álves (2011)
Falta en visibilidad	Aderaldo, Aderaldo y Lima (2017); rafalski Es andrade (2015); barros Essilva (2010)
Aislamiento sociales y profesional	Aderaldo, aderaldo Es cal (2017); Pereira Júnior y Caetano (2009); rafalski Es andrade (2015); Rosenfield Es Álves (2011)
Aumentar en el consumo interno	barros Es silva (2010)
Conflictos entre trabajar Es vida familiar tipo	Aderaldo, aderaldo Es cal (2017); rafalski Es andrade (2015); barros Es silva (2010); Nohara y Alabama. (2010); Rosenfield Es Álves (2011)

Fuente : Tú autores

A dejar de entrevistas, se notó que ninguno del teletrabajadores entrevistado mencionado entrenamientos o capacidades Ofrecido Para el empresa, Es justo uno de ellos, oh Entrevistado 4, estados qué El empresa ofertas equipo (computadora portátil) hacia trabajadores como deseen. Cinco de los entrevistados trabajan en horario fijo, uno de ellos es a tiempo parcial y un entrevistado trabaja por productividad. Las principales beneficios reportado ellos son autonomía (Entrevistado 1), flexibilidad (Entrevistado dos; Entrevistado 3; Entrevistado 4); concentración o atención en el trabajar (Entrevistado 1; Entrevistado 4) Es economía a tiempo en desplazamiento (Entrevistado 3).

Respecto al sentimiento de aislamiento social, los entrevistados 1 y 2 comentan que A menudo extrañan la interacción social, pero intentan compensar este sentimiento con visitas a clientes, a la empresa o momentos de ocio. El entrevistado 4 afirma que empresa donde

trabaja intenta superar el aislamiento personal a través de recursos virtuales, fomentando, por ejemplo, la discusión de temas ajenos al trabajo y momentos en Ocio virtual entre los trabajadores.

Respecto a las dificultades para adherirse al teletrabajo, el Entrevistado 2 comenta: “la primera dificultad que yo tenía fue una dificultad bastante moral”. En acuerdo con el entrevistado, esto ocurrió principalmente cuando había una cierta cantidad de tiempo libre entre el final de un trabajo y el comienzo de otro. Esta posición puede complementarse con informes de Entrevistados 1 y 4 sobre cierto malestar ante la “mirada ajena” acerca del teletrabajo, que él puede venir mucho en colegas cuánto en gente del círculo en coexistencia. El Entrevistado 2 y el Entrevistado 4 destacan la pregunta en posible Injerencia laboral en la vida personal/familiar del teletrabajador. Entrevistado 4 informa experiencias previas, en otras empresas, en las que el teletrabajo suponía una excesiva trabajar y trabajar los fines de semana y que, en este caso, existe una interferencia negativa por parte del trabajar en las relaciones familiares y la planificación personal/familiar. También se observa una preocupación por “educar” a los familiares sobre la indisponibilidad del trabajador que, a pesar de estar en ambiente Residencial, es en actividad en trabajar (Entrevistado 2; entrevistado 5). A pregunta sobre la disponibilidad del obrero Es trajo también Para el Entrevistado 2, qué estados que el teletrabajo él puede para generar contactos en horarios inoportuno, por ejemplo. Tres entrevistados (2, 4 y 5) mencionan lo que se puede interpretar como buen “perfil” que el obrero él debe tener para el éxito del teletrabajo, presentando características como organización o disciplina.

6. DISCUSIÓN

La reforma laboral buscó regular detalladamente el teletrabajo, lo que puede contribuir a brindar seguridad jurídica al empleador, ya que anteriormente existían dudas respecto de las reglas que se aplicarían a esta modalidad. La regulación del teletrabajo también puede considerarse beneficioso, ya que, al momento de firmar la CTPS (Portafolio en Trabajar Es Pensión Social), el empleado pasa automáticamente a ser soportado Para el pensión Social, de pie, Además, cubierto por estándares desde el legislación mano de obra Es seguridad Social.

El hecho de que sea todavía una modalidad reciente trae algunas inconsistencias en la literatura. relacionado con las consecuencias del teletrabajo. La cuestión de los costes, por ejemplo, se aborda en literatura de dos maneras: como ventaja, al mencionar posibles ahorros mediante parte del obrero, Es como desventaja, sugiere uno transferir en costos desde el organización del teletrabajador. La información también es contrastante en términos de respeto por el equilibrio entre la vida familiar o personal y el trabajo, que en ocasiones

aparecen como consecuencia positivo, ahora como negativo, cuando alguno autores mencionan posible conflictos derivados de la permeabilidad de los límites entre el trabajo y la vida personal. Estas preguntas ellos son también corroborado por el entrevistado. A pregunta del exceso en horas trabajado aparece recurrentemente en la literatura y en una de las entrevistas. La inclusión de teletrabajadores en el rol de los trabajadores que No ellos son asignaturas El control en viaje El pago obligatorio les quita el derecho a recibir horas extras y otros pagos relacionados con el trabajo, como el adicional nocturno, Posibilidad de compensación jornada laboral, banco de tiempo, entre otros. Además, la posible falta de control plantea preocupaciones sobre la cantidad de horas trabajadas y la organización del trabajo por parte del propio trabajador, lo que puede suponer consecuencias derivadas del exceso de trabajo, además de la interferencia con la vida personal o familiar. A pesar de que, entre los entrevistados, sólo uno trabaja en control de resultados, y no de horarios, es común que los teletrabajadores son asignaturas a este tipo de control, a través de objetivos a alcanzar. Esta es también una cuestión que merece atención, ya que Algunos trabajadores pueden verse obligados a trabajar excesivamente debido a alguna recompensa que puedan recibir, o puede haber una reducción de los plazos y una intensificación del trabajo, tendencia señalada por Rosenfield y Alves (2011) y Alves (2009). cuestiones relacionadas con equipos, infraestructura y prevención de enfermedades derivadas del trabajo, se puede señalar una falta de discriminación en estas normas. De eso Por lo tanto, corresponde al trabajador y al empleador regular estas cuestiones, que pueden generar mayor flexibilidad en el contrato de trabajo, lo que podría resultar perjudicial para los teletrabajadores, que Es El parte más débil en relación de trabajo.

7. CONCLUSIÓN

Este artículo tuvo como objetivo analizar la legislación brasileña en materia de teletrabajo El dejar desde el remodelación mano de obra, buscando comprender El relación entre hacia cambios que esto trae y las consecuencias del teletrabajo planteadas por la literatura y entrevistas a teletrabajadores. La regulación del teletrabajo trajo beneficios tanto para oh empleado cuando para oh empleador; a pesar de, aumentó preguntas que debe ser tratado con precaución. La no obligación de controlar la jornada laboral cuando el teletrabajo sea una de estas cuestiones, sobre todo teniendo en cuenta que el exceso de horas trabajadas y la La interferencia negativa del trabajo en la vida personal y familiar son a menudo consecuencias. aumentó. Por si tratar con en uno legislación reciente Es en uno modalidad en constante crecimiento, hazlo necesario oh hacer un seguimiento de estos trabajadores para que ser sus implicaciones fueron verificadas. Los estudios futuros pueden investigar, a través de un sesgo organizativo, las CARACTERÍSTICAS de relaciones en trabajar desde el modalidad

en cuestión.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 8, p. 511–533, 2017.

ALVES, D. A. DE. Tecnologias como mediadores das mudanças sociotécnicas no teletrabalho. **TOMO**, v. 15, p. 143–165, 2009.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. DA. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71–91, 2010.

BRASIL; Lei nº 5452, de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 01 maio 1943.

____. Lei nº 13467, de 2017. **Altera A Consolidação das Leis do Trabalho (clt)**. Brasília, 13 jul. 2017.

CAMPBELL, J.; HEALES, J. Factor Structure of Individual Consequences for Teleworking Professionals. **Australasian Journal of Information Systems**, v. 20, p. 1–23, 2016.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524–1541, 2007.

IEA. Definition and domains of ergonomics. Disponível em: <<https://www.iea.cc/whats/>>. Acesso em: 10 set. 2017.

ILO. Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors. 2016.

MELLO, A. A. A. O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: Estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. [s.l.] USP, 2011.

NOHARA, J. J. et al. O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores. RAI – Revista de Administração e Inovação, v. 7, n. 2, p. 150–170, 2010.

PEREIRA JUNIOR, E.; CAETANO, M. E. S. Implicações do Teletrabalho: um Estudo sobre a Percepção dos Trabalhadores de uma Região Metropolitana. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9, 2, jul-dez 2009, 22-31., p. 22–31, 2009.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. DE. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431–441, 2015.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. DE. Autonomia e trabalho informacional: O teletrabalho. Dados - Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011.