



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA

Revista Ação Ergonômica

www.abergo.org.br



CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO NO BRASIL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Lígia 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

RESUMO

Como resultado de avanços tecnológicos e mudanças na sociedade, tem-se o surgimento de novas formas de trabalho, como o teletrabalho. O teletrabalho é uma modalidade que vem sendo disseminada no mundo inteiro como uma alternativa às convencionais, levantando questões acerca de suas consequências para o trabalhador. No Brasil, a regulamentação do teletrabalho deu-se com a reforma trabalhista, que entrou em vigor em 2017. O presente artigo teve o objetivo de analisar a legislação brasileira atual no que tange ao teletrabalho, a partir da reforma trabalhista, buscando compreender possíveis relações entre as alterações trazidas na CLT e as consequências do teletrabalho. Para tal, foi realizada uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de levantar as principais consequências do teletrabalho para o trabalhador, complementando-a com entrevistas semiestruturadas. A análise trouxe algumas questões que devem ser consideradas, principalmente em relação à inclusão do teletrabalho no rol de atividades que não estão sujeitas ao controle de jornada e à falta de regras discriminadas na regulamentação da modalidade. Estudos futuros poderão analisar de forma empírica as relações de trabalho na atividade de teletrabalho, sob um viés organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; reforma trabalhista; consequências

ABSTRACT

As a result of technological advances and changes in society, new modalities of work arise, such as telework. Telework is a modality that has been disseminated throughout the world as an alternative to the conventional ones, raising questions about its consequences for the

worker. In Brazil, the regulation of telework occurred with the labor reform, which was made in 2017. The present article had the objective of analyzing the current Brazilian legislation regarding telework, from the labor reform, seeking to understand possible relations between the changes made in the CLT and the consequences of telework. For this, a bibliographical research was carried out with the objective of raising the main consequences of telework for the worker, complementing it with semi-structured interviews. The analysis brought some questions that should be considered, especially in relation to the inclusion of telework in the list of activities that are not subject to the control of working hours and the lack of rules discriminated in the regulation of the modality. Future studies may empirically analyze the work relationships in the teleworking activity, under an organizational bias.

KEYWORDS: telework; labor reform; consequences

1. INTRODUÇÃO

Os crescentes avanços tecnológicos, em conjunto com mudanças sociais e econômicas, impulsionaram transformações nas formas de habitação e trabalho. O teletrabalho é um dos paradigmas que surgiram nesse contexto, sendo disseminado no Brasil e no mundo como uma alternativa às formas de trabalho convencionais. Por se tratar de uma modalidade ainda recente no Brasil, o teletrabalho ainda levanta questões acerca das possíveis consequências para o trabalhador. Até a reforma trabalhista, que entrou em vigor em outubro de 2017, o teletrabalho ainda não contava com uma legislação específica junto às leis trabalhistas. Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT já conter um dispositivo que era utilizado como base normativa para o teletrabalho, foi a partir da reforma que a modalidade passou a constar de forma discriminada na CLT. Além de introduzir um capítulo específico sobre o teletrabalho, a reforma também incluiu os teletrabalhadores no rol de empregados que não têm a obrigatoriedade de controle de jornada. A partir dessas mudanças recentes na legislação, o presente artigo busca compreender a situação atual da legislação trabalhista a respeito do teletrabalho, em paralelo com as consequências da modalidade levantadas no Brasil, de forma a prever possíveis implicações da reforma trabalhista. Para tal, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica para levantar publicações empíricas que atestassem consequências do teletrabalho no Brasil, sendo complementada com entrevistas semiestruturadas com cinco teletrabalhadores.

2. ERGONOMIA ORGANIZACIONAL E TELETRABALHO

A Ergonomia, de acordo com a Associação Internacional de Ergonomia, *International Ergonomics Association* – IEA (IEA, 2018), está subdividida em três áreas ou domínios de especialização, que são: Ergonomia Física, Ergonomia Cognitiva e Ergonomia Organizacional. A Ergonomia Física está voltada às características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica, em relação à atividade física. A Ergonomia Cognitiva estuda os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, em sua relação com as interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema e a Ergonomia Organizacional estuda a otimização dos sistemas sociotécnicos, englobando no seu estudo as estruturas organizacionais, políticas e de processos. Entre os objetos de estudo da Ergonomia Organizacional estão comunicação, projeto de trabalho, trabalho em equipe, novos paradigmas de trabalho e o teletrabalho.

O teletrabalho é definido pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, em inglês *International Labour Organization* – ILO (ILO, 2016), como uma forma de trabalho realizada remotamente ao escritório central ou local de produção, de maneira que o trabalhador não tenha contato direto com seus colegas de trabalho, sendo sua comunicação facilitada pela tecnologia. Não há na literatura um consenso sobre a conceituação do teletrabalho, por se tratar de um tema complexo que envolve uma série de variáveis, sendo estudado por áreas diversas, além do constante surgimento de novas formas de trabalho. A definição da OIT é propositalmente abrangente (ILO, 2016), mas é comum que sejam adicionados outros requisitos para que esteja configurado o teletrabalho, como é o caso da definição pelo *European Framework Agreement on Telework*, que prevê um contrato ou relação de emprego que seja desempenhado de forma regular (ILO, 2016). Esta última definição será a adotada neste estudo. O teletrabalho é uma modalidade ainda recente no Brasil e vem sendo disseminado, tanto na prática quanto na literatura científica, principalmente na última década.

3. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

No Brasil, as relações de emprego são regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943). Os pressupostos que configuram uma relação de emprego

são: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A legislação brasileira também é complementada por publicações do Ministério da Saúde voltadas ao trabalhador, além de Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e da legislação da seguridade social.

4. MÉTODO

A pesquisa teve início com uma revisão bibliográfica, buscando levantar os aspectos mais citados como consequências do teletrabalho para o trabalhador. Nessa etapa foram buscadas publicações a partir de 2008 e que atestassem as consequências do teletrabalho de forma empírica. Em seguida, foram realizadas cinco entrevistas com teletrabalhadores em setembro e outubro de 2018, duas realizadas presencialmente e três por vídeo-chamada, estando dois dos entrevistados em viagem internacional. As entrevistas foram realizadas de forma semiestruturada. Primeiramente, foram levantadas informações a respeito do tipo de contrato dos teletrabalhadores, o tipo de controle (por horário ou por resultado), o local de trabalho e a frequência de teletrabalho. Em seguida, os trabalhadores foram questionados sobre as principais características que valorizavam no teletrabalho e que seriam importantes para a sua satisfação no trabalho, e sobre a sua opinião geral a respeito da modalidade. Então, foi apresentado um quadro, demonstrado na Figura 1, com alguns aspectos, gerais e específicos do teletrabalho, que poderiam influenciar na satisfação desses trabalhadores. A partir do quadro, os entrevistados foram questionados sobre a correspondência dos aspectos com as experiências de cada um. Destaca-se que nem todos os entrevistados são contratados via CLT, porém todos eles apresentam características que configuram uma relação de emprego.

Figura 1: Aspectos do teletrabalho

NATUREZA DO TRABALHO	EQUIPE DE TRABALHO	SUPERVISÃO/ GESTÃO	CARREIRA E OPORTUNIDADES	PAGAMENTO E BENEFÍCIOS	EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL/FAMILIAR	ESPAÇO FÍSICO E CUSTOS
Variedade de tarefas	Relacionamento com os colegas de trabalho	Sentir-se incluído nas decisões que afetam o seu trabalho	Oportunidades de promoção	Salário	Interferência da família no trabalho	Condições físicas do trabalho
Carga/volume de trabalho	Confiança nas pessoas da equipe	Relacionamento com chefia imediata	Influência do teletrabalho nas possibilidades de promoção	Salário justo pelo trabalho que realiza	Isolamento social	Suporte da empresa em relação a equipamentos
Quantidade de horas trabalhadas	Qualidade do trabalho desempenhado pela equipe	Informações que recebe da gerência sobre o que acontece na empresa	Realização profissional	Benefícios além do salário	Interferência do trabalho nas relações pessoais ou familiares	Suporte da empresa em relação a espaço físico
Autonomia na organização do trabalho	Colaboração na equipe	Qualidade do trabalho da chefia imediata	Vontade de continuar no trabalho atual		Isolamento profissional	Custos do teletrabalho em relação à modalidade presencial
Flexibilidade de horários	Comunicação entre membros da equipe	Suporte emocional			Realização pessoal	
Trabalho em si	Visão dos colegas presenciais sobre o teletrabalho	Comunicação com chefia imediata				
Informações necessárias para desempenhar o trabalho		Controle do teletrabalho				
		Reconhecimento pelo trabalho realizado				

Fonte: Os autores

5. RESULTADOS

5.1. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

Desde 2011, a CLT já contava com o artigo 6º, no qual constava o seguinte texto: "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego" (BRASIL, 1943). A partir da reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467 (BRASIL, 2017), o teletrabalho foi incluído de forma discriminada na CLT, que o define como "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". O texto do capítulo que regulamenta o teletrabalho prevê que disposições relacionadas aos equipamentos, à adequação da infraestrutura e às possíveis despesas decorrentes do teletrabalho, que deverão ser reguladas por contratos. Em relação às precauções que devem ser tomadas para evitar possíveis doenças ou acidentes provenientes da atividade de trabalho, o dispositivo indica a instrução dos empregados, que deverão assinar termo de responsabilidade no qual se comprometem a seguir as instruções. Além das disposições constantes no capítulo específico

destinado à modalidade, outros artigos também mencionam o teletrabalho. O artigo 611-A, por exemplo, determina, salvo exceções previstas na própria legislação trabalhista e na Constituição Federal, a prevalência de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre a lei, em relação ao teletrabalho, entre outros casos. Outra alteração proveniente da reforma trabalhista foi a inclusão do teletrabalho no artigo 62, que dispõe sobre os trabalhadores que não estão sujeitos ao controle de jornada de trabalho.

5.2. CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO PARA OS TRABALHADORES

As implicações, vantagens e desvantagens do teletrabalho são um assunto recorrente na literatura brasileira e estrangeira, o que se explica pelas particularidades próprias da modalidade. Campbell e Heales (2016), seguindo o mesmo caminho de Gajendran e Harrison (2007), basearam-se na literatura para entender a forma como as consequências do teletrabalho para o trabalhador estão estruturadas. Os autores chegaram, a partir de análises fatoriais, a seis fatores que devem compreender as consequências, positivas ou negativas, a saber: eficácia; autoconfiança; trabalhar com os outros; pressão do trabalho; imagem profissional e aspectos físicos (CAMPBELL; HEALES, 2016). As consequências do teletrabalho que constam na literatura brasileira são similares àquelas trazidas em publicações de outros países. As principais consequências, positivas e negativas, podem ser conferidas no Quadro 1.

Quadro 1: Consequências do teletrabalho

Consequências	Autores
Flexibilidade	Alves (2009); Pereira Junior e Caetano (2009); Nohara et al. (2010); Rosenfield e Alves (2011); (Rafalski e Andrade (2015); Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)
Autonomia	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Rosenfield e Alves (2011)
Qualidade de vida	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Pereira Junior e Caetano (2009); Barros e Silva (2010)

Economia de tempo em deslocamento	Nohara et al. (2010); Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Rafalski e Andrade (2015);
Economias financeiras com deslocamento e vestuário	Mello (2011); Rafalski e Andrade (2015); Barros e Silva (2010)
Equilíbrio entre trabalho e família/vida pessoal	Nohara et al. (2010);); Pereira Junior e Caetano (2009); Barros e Silva (2010)
Excesso de horas trabalhadas	Alves (2009); Pereira Junior e Caetano (2009); Rosenfield e Alves (2011)
Falta de visibilidade	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Rafalski e Andrade (2015); Barros e Silva (2010)
Isolamento social e profissional	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Pereira Junior e Caetano (2009); Rafalski e Andrade (2015); Rosenfield e Alves (2011)
Aumento no consumo doméstico	Barros e Silva (2010)
Conflitos entre trabalho e família/vida pessoal	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Rafalski e Andrade (2015); Barros e Silva (2010); Nohara et al. (2010); Rosenfield e Alves (2011)

Fonte: os autores

A partir das entrevistas, notou-se que nenhum dos teletrabalhadores entrevistados mencionou treinamentos ou capacitações oferecidos pela empresa, e apenas um deles, o Entrevistado 4, afirma que a empresa oferece equipamento (computador portátil) aos trabalhadores que desejarem. Cinco dos entrevistados respondem a horários fixos de trabalho, sendo um deles em meio período, e um entrevistado trabalha por produtividade. As principais vantagens relatadas são autonomia (Entrevistado 1), flexibilidade (Entrevistado 2; Entrevistado 3; Entrevistado 4); concentração ou atenção no trabalho (Entrevistado 1; Entrevistado 4) e economia no tempo de deslocamento (Entrevistado 3).

A respeito do sentimento de isolamento social, os Entrevistados 1 e 2 comentam que frequentemente sentem falta do convívio social, porém tentam suprir esse sentimento com visitas a clientes, à empresa ou com momentos de lazer. O entrevistado 4 afirma que a empresa onde trabalha tenta contornar o isolamento pessoal por meio de recursos virtuais, incentivando, por exemplo, a discussão de assuntos não relacionados ao trabalho e momentos de lazer virtuais entre os trabalhadores.

A respeito das dificuldades em aderir ao teletrabalho, o Entrevistado 2 comenta: “a primeira dificuldade que eu tive era uma dificuldade meio moral”. De acordo com o entrevistado, isso ocorria principalmente quando havia um certo tempo livre entre o fim de um trabalho e o início de outro. Tal colocação pode ser complementada pelos relatos dos Entrevistados 1 e 4 a respeito de um certo incômodo com o que seria o “olhar dos outros” sobre o teletrabalho, que pode vir tanto de colegas quanto de pessoas do círculo de convivência. O Entrevistado 2 e o Entrevistado 4 destacam a questão de possíveis interferências do trabalho na vida pessoal/familiar do teletrabalhador. O Entrevistado 4 relata experiências anteriores, em outras empresas, nas quais o teletrabalho acarretou excesso de trabalho e trabalho aos finais de semana e que, nesse caso, há uma interferência negativa do trabalho na relação familiar e nos planejamentos pessoais/familiares. Nota-se também uma preocupação em “educar” os familiares a respeito da não disponibilidade do trabalhador que, apesar de estar em ambiente residencial, está em atividade de trabalho (Entrevistado 2; entrevistado 5). A questão da disponibilidade do trabalhador é trazida também pelo Entrevistado 2, que afirma que o teletrabalho pode gerar contatos em horários inoportunos, por exemplo. Três entrevistados (2, 4 e 5) mencionam o que pode ser interpretado como um certo “perfil” que o trabalhador deve ter para o sucesso do teletrabalho, apresentando características como organização ou disciplina.

6. DISCUSSÃO

A reforma trabalhista buscou regulamentar o teletrabalho de forma pormenorizada, o que pode vir a auxiliar na segurança jurídica do empregador, já que antes havia dúvidas em relação às regras que seriam aplicadas a essa modalidade. A regulamentação do teletrabalho pode também ser considerada benéfica, uma vez que, no momento da assinatura da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), o empregado passa a automaticamente ser

amparado pela previdência social, estando, ademais, coberto pelas normas da legislação trabalhista e seguridade social.

O fato de ser uma modalidade ainda recente traz algumas inconsistências na literatura relacionada às consequências do teletrabalho. A questão dos custos, por exemplo, é tratada na literatura de duas formas: como uma vantagem, ao mencionar uma possível economia por parte do trabalhador, e como desvantagem, sugerindo uma transferência de custos da organização para o teletrabalhador. As informações também são contrastantes no que diz respeito ao equilíbrio entre a família ou vida pessoal e o trabalho, que aparecem ora como consequência positiva, ora como negativa, quando alguns autores mencionam possíveis conflitos provenientes da permeabilidade das fronteiras entre trabalho e vida pessoal. Essas questões são também corroboradas pelos entrevistados. A questão do excesso de horas trabalhadas aparece recorrentemente na literatura e em uma das entrevistas. A inclusão dos teletrabalhadores no rol dos trabalhadores que não estão sujeitos a controle de jornada obrigatório retira deles o direito a horas extras e a outras verbas de natureza trabalhista, como os adicionais noturnos, possibilidade de compensação de jornada, banco de horas, entre outros. Além disso, a possível falta de controle levanta preocupações em relação à quantidade de horas trabalhadas e à organização do trabalho pelo próprio trabalhador, podendo trazer consequências decorrentes do excesso de trabalho, além da interferência na vida pessoal ou familiar. Apesar de, entre os entrevistados, apenas um trabalhar por controle de resultado, e não de horários, é comum que os teletrabalhadores estejam sujeitos a esse tipo de controle, por meio de metas a serem atingidas. Essa é também uma questão que merece atenção, já que alguns trabalhadores podem ser levados a trabalhar excessivamente, por conta de alguma recompensa que possam receber, ou pode ocorrer uma diminuição dos prazos e intensificação do trabalho, tendência que é trazida por Rosenfield e Alves (2011) e Alves (2009). Apesar de constarem as questões relacionadas a equipamento, infraestrutura e prevenção de doenças decorrentes do trabalho, pode-se apontar uma falta de discriminação dessas regras. Dessa forma, fica a cargo do empregado e do empregador regulamentar essas questões, o que pode gerar maior flexibilização no contrato de trabalho, podendo ser prejudicial ao teletrabalhador, que é a parte mais fraca na relação de emprego.

7. CONCLUSÃO

O presente artigo teve o objetivo de analisar a legislação brasileira a respeito do teletrabalho a partir da reforma trabalhista, buscando compreender a relação entre as mudanças trazidas por esta e as consequências do teletrabalho levantadas pela literatura e por entrevistas com teletrabalhadores. A regulamentação do teletrabalho trouxe benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador; porém, levantou questões que devem ser tratadas com cautela. A não obrigação do controle de jornada no teletrabalho é uma dessas questões, principalmente levando em consideração que o excesso de horas trabalhadas e a interferência negativa do trabalho na vida pessoal/familiar são consequências frequentemente levantadas. Por se tratar de uma legislação recente e de uma modalidade em constante crescimento, faz-se necessário o acompanhamento desses trabalhadores para que sejam verificadas as suas implicações. Estudos futuros poderão investigar, por meio de um viés organizacional, as características das relações de trabalho da modalidade em questão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.