

REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DO TELETRABALHO: as vantagens e desvantagens desse novo ordenamento justrabalhista para o empregador e o empregado¹

Arthur Santos Hugo de Souza²

Alana Santos da Silva³

Mel Thais de Matos Bastos⁴

Karina D. Martins⁵

Resumo: Esse trabalho teve por finalidade expor as vantagens e desvantagens da reforma trabalhista para o empregador e empregado no que cerne o teletrabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica explicativa, com abordagem de natureza qualitativa e indutiva, que usa como ponto de partida o crescimento do teletrabalho no mercado brasileiro. Sendo realizado assim, um levantamento da literatura, e em seguida analisado e utilizado autores que embasam as relevâncias sobre o tema. Como resultado da pesquisa foi verificado que o teletrabalho permite uma maior qualidade de vida para os trabalhadores e propicia mais produtividade nas atividades da empresa. E, entre as desvantagens apresenta a necessidade de organização e controle da gestão de tempo. Conclui-se que, a expansão dessa modalidade é válida, principalmente quando se pensa em inserção da pessoa com deficiência e expansão do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Trabalho à distância.

Abstract: The purpose of this work was to expose the advantages and disadvantages of the labor reform for the employer and employee regarding telework. This is explanatory bibliographic research, with a qualitative and inductive approach, which uses the growth of telework in the Brazilian market as a starting point. Thus, a survey of the literature is carried out, and then analyzed and used authors who support the relevance of the topic. As a result of the research, it was verified that telework allows greater geographic freedom for the development of work, which minimizes transport costs, as well as the organizational structure for carrying out the service. thinks about expansion and insertion in the job market.

Keywords: Labor Reform; Telework; Remote work.

Data de aprovação: 24/11/2021

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida - FESAR. Ano 2021

² Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Superior da Amazônia Reunida - FESAR. E-mail: arthurshs34@gmail.com

³ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Superior da Amazônia Reunida - FESAR. E-mail: alanaasilva20@gmail.com

⁴ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Superior da Amazônia Reunida - FESAR. E-mail: melthaisbastos00@gmail.com

⁵ Docente da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: Karina.martins@fesar.edu.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis de Trabalho – CLT é uma norma legislativa referente ao direito do trabalho no Brasil, foi aprovada e sancionada em 1 de maio de 1943 pelo decreto lei 5.452. Essa lei rege as relações individuais e coletivas de trabalho, examina a proteção do trabalhador, defende os seus direitos e está sempre sendo atualizada conforme as mudanças.

Em 2017 houve a Reforma trabalhista que alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar a relação de trabalhadores e empregadores de modo que os trabalhos se tornem mais adaptáveis. Entre essas regras está a modalidade de teletrabalho que trouxe muitas dúvidas e incertezas sobre o assunto.

O artigo 75-B da nova CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, passa a definir como 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” (BRASIL, 2017).

É importante também mencionar, que essa modalidade de trabalho está diretamente relacionada aos avanços tecnológicos.

Segundo Estrada (2017, p. 11):

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio de 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 (ESTRADA, 2017, p. 11).

Essa nova modalidade trouxe muitas vantagens como a flexibilidade para o empregador contratar profissionais altamente qualificados para cargos importantes em qualquer lugar do planeta e redução de custos na empresa. Porém como qualquer modalidade o teletrabalho também apresenta algumas desvantagens como o controle do desempenho dos funcionários se tornar mais complexo devido à distância e o risco dos dados empresariais.

Nesse sentido, o presente trabalho trata-se de uma pesquisa explicativa permitida por meio de revisão bibliográfica, que se justifica, tendo em vista que com a reforma trabalhista, o teletrabalho ganhou espaço na CLT, sendo esta uma forma de demonstrar que o direito acompanha os avanços na sociedade e ressaltando a importância de se aliar e adaptar às mudanças ocorridas no mercado de trabalho.

Assim, o objetivo principal desse estudo é trazer as alterações da reforma trabalhista no que se refere ao teletrabalho, dando ênfase às vantagens e desvantagens da modalidade, de

forma a ressaltar seu conceito e comparar sua evolução com as relações contratuais, esclarecendo as diferenças entre teletrabalho, home office e trabalho remoto.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Conceito do teletrabalho

A partir dos avanços proporcionados pela tecnologia e pelas transformações que estão ocorrendo nos ambientes profissionais, as organizações têm se mostrado mais atentas para o uso de ferramentas e da própria tecnologia para colocar em prática suas estratégias, de modo a se manter competitivas e longevas em sua área de atuação. Dessa forma, as relações de trabalho têm acompanhado essas evoluções e com isso, o teletrabalho ganhou muita força no mercado de trabalho, se tornando um tema recorrente em debates econômico ou jurídico que aborde a questão laboral.

De acordo com Garcia (2017), o chamado teletrabalho é uma modalidade que o empregado exerce suas atividades a distância, no qual a tecnologia teve grande influência, já que essa modalidade de trabalho é realizada por meios eletrônicos (GARCIA, 2017).

Dessa forma, por ser uma forma de trabalho a distância o teletrabalho não se realiza no estabelecimento do empregador, ou seja, foge do conceito industrial de trabalho, sendo possível que o empregado exerça suas atividades laborais fora do ambiente convencional.

Barros, (2010) afirma que, o teletrabalho como atividade de quem o executa à distância, transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental (BARROS, 2010).

É importante ressaltar, que para a caracterização do teletrabalho são necessários três requisitos, quais sejam: atividade fora das dependências do empregador, utilização de meios telemáticos e a não configuração de trabalho externo. Mas, é possível afirmar ainda que o trabalhador poderá estar presente nas dependências do seu empregador para desempenho de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de teletrabalho. Por esse motivo, a referida modalidade de trabalho, se avaliado o critério temporal, é classificada como permanente, nas hipóteses em que o tempo trabalhado fora da empresa exceda 90% do tempo trabalhado.

Outros fatores que são justificados no processo são o nível de estresse e a produtividade do funcionário que trabalha em casa, como foi evidenciado por Estrada (2017), que diz ser possível identificar aumento da produtividade em até 30% a mais do que no ambiente

corporativo, destacando entre os benefícios: melhoria da mobilidade urbana, redução da emissão de gases poluentes, redução de custos em empresas, aumento da retenção de funcionários, aumento da produtividade e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (ESTRADA, 2017).

2.2 Modalidades do teletrabalho

O mercado de trabalho brasileiro tem passado por grandes transformações acerca de suas relações de trabalho, no sentido de adaptar-se ao que ocorre na sociedade e suas demandas.

Rubery (2005) ressalta essas transformações não são resultados de forças isoladas e sim o produto de uma série de fatores que ocorrem simultaneamente, como as práticas e políticas das organizações, as relações sociais e de gênero, as práticas e políticas do Estado, e o sistema de regulamentação do mercado de trabalho (RUBERY, 2005).

Nesse sentido, trabalhos executados de forma mais flexíveis vêm ganhando cada vez mais espaço, permitindo que o teletrabalho se estabeleça no mercado de trabalho.

Na busca de compreensão melhor do tema, alguns termos nesse contexto ainda precisam ser compreendidos, fazendo-se necessário sua diferenciação.

2.2.1 Home Office

O home office surgiu nos anos de 1970 com a crise do petróleo, e sua implantação estava vinculada ao avanço das tecnologias e a competição do mercado empresarial. Porém, o crescimento dessa modalidade de trabalho ocorreu com a massificação das tecnologias, na década de 1990 (BERNARDINO, CARNEIRO, ROGLIO & KATO, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007).

O trabalho home office é uma das formas mais conhecidas do teletrabalho e tem ampliado, sendo incorporado não somente no meio particular, mas também no setor público.

Trata-se de uma modalidade que pode ser realizada no ambiente doméstico, mesmo que de forma parcial, permitindo que o profissional desempenhe suas funções compartilhando da infraestrutura de seu ambiente doméstico (SCHIRIGATTI; KASPRZAK, 2007).

Existem inúmeras maneiras de incorporar o home office na rotina de trabalho, sendo necessário diferenciá-las para que seja percebida tal diversificação, como mostra o Quadro 1.

Quadro 1. Tipos e definições de *Home Office*

Tipos de <i>Home Office</i>	Descrição
Funcionário em seu Domicílio	Forma mais usual do home office
Pendular	O funcionário trabalha na empresa e em casa
Escritório Vizinhança	Locais de trabalho oferecidos para vários funcionários de várias empresas que moram próximos.
Trabalho Nômade	Normalmente trabalhadores do setor comercial, que não ficam apenas em um local.
Escritórios Satélites	São escritórios da empresa, para tratar de negócios fora da matriz central

Fonte: Haubrich; Froehlich, 2020.

Percebe-se assim a grande abrangência do home office nas corporações, podendo ser adotado pela empresa e funcionário de maneiras flexionada, se adaptando às necessidades da empresa.

Contudo, o empregador é responsável por fornecer toda a tecnologia e estrutura necessária para o desenvolvimento das tarefas, que vão desde os materiais de escritório, papelaria, computador e internet (AMIGONI; GURVIS, 2009, p. 21-27).

Vale ressaltar ainda que esse modelo de trabalho exige responsabilidades por parte do trabalhador, quanto sua disponibilidade e gestão de tempo, organização do ambiente e meios físicos e de comunicação adequados e suficientes para realização do trabalho.

2.2.2 Trabalho em Domicílio

Considera-se trabalho em domicílio a atividade que se enquadra no trabalho a distância, realizada na residência do trabalhador. É importante trazer à discussão uma pequena reflexão sobre o termo, pois, o mesmo pode ser realizado com ou sem o uso e incorporação de tecnologia.

Dessa maneira, se não houver o uso de tecnologia, a atividade não se enquadra no teletrabalho, mas refere-se às atividades predominantemente domiciliar que sempre estiveram na nossa sociedade, principalmente as do setor têxtil, como por exemplo as costureiras, e outras que envolvem trabalho com couro, papel, papelão. Mas, que, nos últimos anos, tem se estendido sobre os setores de serviços, em atividades como a preparação de publicidade, mecanografia, tradução de textos e outros (MARTINS, 2008).

E, quando há tecnologia envolvida, o trabalho em domicílio é identificado como *small office/home office* (SOHO), sendo geralmente incorporada com a finalidade de redução com os custos e tempo de deslocamento dos funcionários às dependências da empresa.

Martins (2008, p. 134), conceitua o trabalho em domicílio como aquele que:

[...] uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho (MARTINS, 2008, p. 134).

Nesse sentido, art. 6º da CLT ressalta ainda que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Isso porque a escolha da forma de trabalho estabelecida, não interfere nos resultados obtidos, uma vez que as atividades desempenhadas, responsabilidades do empregador, prazos estipulados e metas estejam bem definidas.

Dessa maneira, cabe dizer ainda que em termos de direitos trabalhistas e previdenciário, o trabalhador em domicílio possui os mesmos direitos que os demais trabalhadores, desde que haja vínculo empregatício estabelecido. Observando que, para essa caracterização, seja necessário: subordinação hierárquica e jurídica, por meio do controle do empregador, prestação de serviço permanente e recebimento de salário.

2.2.3 Trabalho Remoto

Entre as tendências atuais voltadas para o trabalho desenvolvido no meio corporativo está o trabalho remoto, que assim como as demais modalidades apresentadas se utiliza das tecnologias para se conectar e exercer atividades fora do ambiente empresarial.

A legislação considera trabalho remoto todo serviço prestado fora das dependências da empresa. Rodrigues (2011) ressalta ainda que, o trabalho remoto implica no trabalho a distância que incorpora meios de tecnologia para comunicação, sendo realizado ainda no interior do escritório, desde que haja meios eletrônicos e seja distante do gestor (RODRIGUES, 2011).

Dessa forma, verifica-se que nessa modalidade, as atividades podem ser realizadas de diversos lugares, como domicílio, outra cidade, estado ou país, proporcionando liberdade ao profissional para optar pelo ambiente que mais lhe propicia conforto e melhor produtividade. Ou seja, a qualquer distância do local onde seus efeitos são esperados ou é realizado como parte

de um tradicional sistema de emprego, usando as técnicas disponíveis de tecnologia da informação (ARAÚJO; LUA, 2021).

2.3 O teletrabalho na reforma trabalhista brasileira

Apesar do teletrabalho ter sido incorporado no mercado de trabalho há bastante tempo, as leis trabalhistas voltadas para essa finalidade demoraram a ser incorporadas, estando estas se atualizando à medida que surgem aspectos que necessitem ser amparados por lei.

O trabalho a distância teve previsão na legislação trabalhista brasileira em 2011, por meio da lei 12.551, que alterou o artigo 6º da CLT, e trazia em seu parágrafo único que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (PICCOLO, 2018).

Essa subordinação se dava pela relação de dependência existente entre trabalhador e empregador, sendo o empregador responsável por gerir e orientar quanto às atividades realizadas. Mas, com o passar do tempo, ocorreu uma flexibilização das relações, surgindo outros elementos de subordinação, sendo caracterizada hoje, por não estar atrelada à obediência das ordens relacionadas ao modo de prestação dos serviços, mas sim, ao objetivo contido na realização dessa atividade (DELGADO, 2017, p. 328).

Com a reforma de 2017, a CLT inovou ao trazer o conceito de teletrabalho, valorizando a presença de aspectos tecnológicos e de comunicação, assim como diferenciando-o do mero trabalho externo. Então, foi estabelecido de fato o conceito para teletrabalho e as premissas para sua caracterização, proporcionando assim maior segurança jurídica aos empregados e empregadores.

A partir daí a modalidade passou a ser regida na CLT, pelos artigos 75-A ao 75-E, por meio da Lei nº 13.467/2017, que acrescentou o capítulo II-A ao Título II da CLT.

A Lei, no artigo 75-B, dispõe que o teletrabalho é o executado preponderantemente no ambiente externo ao do estabelecimento do empregador e com o uso de tecnologia de comunicação e de informação.

Em seguida, o legislador normatiza que o simples comparecimento às dependências da empresa para executar tarefas pontuais não descaracteriza o instituto do teletrabalho.

O artigo 75-C da CLT, traz as recomendações acerca do exige que se faça constar do contrato de trabalho expressa menção ao teletrabalho, com o rol das atividades que serão desenvolvidas. Estabelecendo ainda nos parágrafos 1 e 2 as alterações de regime presencial para teletrabalho e vice-versa.

Já o artigo 75-D da CLT traz 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.

Enquanto o artigo 75-E traz considerações sobre acidentes de trabalho, expondo que o empregador tem a responsabilidade de instruir, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho seus empregados, à medida que este, deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas. Finalizando as ressalvas dos artigos, com os parágrafos que trazem recomendações sobre as concordâncias referentes às férias.

2.4 Relações contratuais de teletrabalho

2.4.1 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho consiste num acordo entre as partes quanto ao trabalho prestado, constado direitos e obrigações do empregado e empregador, subsidiando assim a relação de ambos por meio desse documento.

Nascimento (2011, p. 390) ressalta que, é fator de caracterização do vínculo empregatício e do contrato de trabalho, “a atividade profissional e pessoal de pessoa física para outrem, o que abrangerá não somente as relações de emprego, mas outras relações jurídicas” como os contratos embora sob outros títulos (NASCIMENTO, 2011, p. 390).

A Lei nº 13.467/2017 traz algumas considerações para a CLT acerca das relações de contratos estabelecidas a respeito do teletrabalho, no artigo 75-C e seus parágrafos 1º e 2º.

Na prestação de serviço na modalidade teletrabalho deve constar o contrato individual de trabalho, no qual será especificado as atividades a serem realizadas pelo empregado.

Diz ainda que as alterações do regime presencial para o teletrabalho podem ser realizadas desde exista acordo entre as partes e esteja registrado em contrato. Já, para alteração do teletrabalho para presencial ocorre de forma unilateral, a depender da determinação do empregador. Porém, nesse caso, é garantido um prazo mínimo de quinze dias, com aditivo contratual correspondente.

Além dessas informações, o contrato deve prever a 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.

Percebe-se, que não há designações metódicas para a estipulação contratual, sendo essa realizada de maneira livre, desde que não vá de encontro ao que prevê a CLT e que haja concordância entre as partes do acordo contratual.

É importante frisar sobre o contrato que esta elaboração pautada na clareza quanto às definições sobre aspectos relevantes entre empregador e empregado. Nesse sentido, Silva (2018) traz:

A descrição e responsabilidades das tarefas, no sentido de definir quais e quem realizará as atividades; a carga horária de trabalho, de forma a obedecer ao limite legal diário, bem como sua flexibilidade e dias presentes na corporação; definição do espaço físico utilizado como ambiente de trabalho; disponibilização dos recursos por parte do empregador e outros mais tópicos que se julgue necessário ser incorporado SILVA (2018).

2.4.2 Sobreaviso

A CLT traz, previsões a respeito do sobreaviso, com uma aplicação analógica para o teletrabalho, e ressalta que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

E, considera em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A legislação mostra as particularidades e relação que pode existir entre o sobreaviso e o teletrabalho, mas vale ressaltar que apesar do meio telemático e informatizado serem de grande importância no teletrabalho, é a forma como são utilizados que resulta na adoção ou não do regime de sobreaviso. Nesse sentido, a caracterização do regime se dá quando o trabalhador, fora de sua jornada de trabalho, se encontra disponível à possíveis ordens de voltar para suas atividades.

Cabe ainda frisar, que se o regime de sobreaviso não for adotado, e ainda assim o trabalhador realizar atividade por meios telemáticos, fora de sua jornada, ele será ressarcido com horas extras proporcionais.

2.4.3 Jornada extraordinária

Também conhecida como sobrejornada, a jornada extraordinária é o período excedente, que o trabalhador permanece em atividade, após jornada normal estabelecida. No artigo 59 da CLT, é ressaltado o limite diário de hora extra, que não pode ser excedente a duas horas do acordo diário de trabalho, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A CLT traz no artigo 58 que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. E, expõe no artigo 62, inciso III, por meio da Lei nº 13.467/2017, os empregados em regime de teletrabalho entre os excluídos do direito às horas extras e ao adicional noturno.

Em suma, este último faz menção à exceção dos trabalhadores que não se enquadram na jornada de oito horas diárias, sendo assim, não aplicável aos empregados em regime de teletrabalho, uma vez que não há limitação de jornada de trabalho estabelecida em lei para essa modalidade, mas, um acordo bilateral disposto no contrato trabalhista.

Um dos grandes problemas em torno da jornada extra no teletrabalho está voltada para o controle de horas trabalhadas, uma vez que não é possível tal mensuração, compreensão que parte da CLT. Nesse sentido, não há uma lei que estabeleça obrigação por parte do empregador, de pagar hora extra.

É importante dizer, que a não amparação em lei, não implica na falta de aplicação dos direitos, isso porque, torna-se opcional o pagamento por parte do empregador, sendo este pautado no acordo contratual estabelecido. Nesses casos, algumas empresas dispõem de sistema interno no qual permite o controle das horas de trabalho por meio do acesso com login e senha pessoal. Apesar, de não ser um sistema eficaz de controle à distância, pode ser o meio utilizado por algumas corporações, para auxiliar no pagamento da jornada extraordinária.

2.5 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem se pronunciado a respeito do tema teletrabalho, reconhecendo a prática e destacando suas vantagens, para empregados, empregadores e sociedade em geral (ILO, 2013), sendo algumas delas especificadas a seguir.

2.5.1 Para o trabalhador

É notório que haja algumas vantagens quando se reconhece a implantação do teletrabalho no ambiente corporativo. Bellini *et al.* (2011), classifica esses benefícios em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Sendo os profissionais voltados para a produtividade e organização das atividades em geral. E, os pessoais voltados para a qualidade de vida e gerenciamento de tempo (BELLINI *et al.*, 2011)

É importante dizer, que ao ser implantado no mercado de trabalho, o teletrabalho surgiu no intuito de minimizar os problemas de trânsito, sendo assim o mesmo propiciou menor exposição e reduziu o gasto de tempo com deslocamentos (M. S. BRIK; A. BRIK, 2013). Essa ação implica diretamente na diminuição de estresse dos empregados, uma vez que não sofre exposição diária ao trânsito.

Outra das principais vantagens para o trabalhador é a flexibilidade de horário, que pode ser definida e ajustada de forma a dar mais autonomia para o profissional (WINTER *apud* MÖLLER, 2012). Nesse caso, exige do profissional uma boa gestão de tempo, seja para cumprir as metas diárias, quanto para não exceder a jornada diária, uma vez que isso pode acontecer com frequência, principalmente para que a entrega do trabalho ocorra de forma mais rápida.

Além disso, o trabalhador pode exercer suas atividades no ambiente doméstico, outros ambientes fora da corporação, ou ter disponibilidade parcial para estar presencial no ambiente da empresa, com a vantagem de ter um ambiente mais agradável e confortável para trabalhar, proporcionando maior produtividade nas atividades (BARROS; SILVA, 2010).

Porém, cabe dizer que há um grande desafio em torno disso, uma vez que trabalhar no ambiente doméstico exige grande organização quanto ao tempo de trabalho, ter um ambiente adequado para execução de suas tarefas e ainda planejamento em relação às distrações com as demandas familiares.

É importante ressaltar a respeito da infraestrutura, atentando-se para que seja adequada para as atividades, além de ter meios facilitadores da comunicação, uma vez que essa é uma

desvantagem, pela possibilidade do não contato imediato, devido a problemas de conexão, principalmente com a internet.

De uma forma geral, as vantagens para o trabalhador implicam numa melhor qualidade de vida, tendo em vista que todas os benefícios englobam o bem-estar do profissional frente as atividades a realizar. Nesse sentido, a desvantagem encontra-se em manter a organização, gestão e gerenciamento das atividades frente às demandas pessoais.

2.5.2 Para o empregador

O teletrabalho proporciona vantagens não somente para o profissional, mas, de um modo geral, as empresas se beneficiam desse modelo de trabalho. No cenário corporativo, com a adesão do teletrabalho, as ausências e faltas são reduzidas bastante tendo em vista que o período estabelecido para as atividades é definido de acordo com a disponibilidade do profissional (HAU; TODESCAT, 2018).

Nesse sentido, há um aumento de produtividade e maior entrega das atividades, tendo em vista a autonomia dos profissionais frente às atividades realizadas. Porém, o empregador deve atentar-se quanto essa autonomia, para que não somente o trabalhador seja beneficiado ou exista abuso quanto à flexibilidade existente nessa modalidade. Para evitar esse problema, julga-se necessário uma definição bem clara acerca das atividades e prazos pretendidos para a empresa.

Outra vantagem para a empresa está no menor custo das instalações físicas de trabalho (HAU; TODESCAT, 2018). Sabe-se que em algumas modalidades a empresa deve dispor os materiais e equipamentos necessários para subsidiar as atividades, dando suporte e condições de trabalho proporcional ao que espera. Esse fator é importante tendo em vista as desvantagens existentes em relação aos custos de equipamentos de comunicação, pois, a incompatibilidade dos meios tecnológicos, pode dificultar a troca de informações e a comunicação entre o trabalhador e empregador.

Além das expressas, outras desvantagens que podem ser citadas são as alterações na forma de recrutamento da empresa e os diferentes contratados de trabalhos a serem geridos (M. S. BRIK; A. BRIK, 2013). Já como vantagens apresentam-se ainda o aumento da motivação dos funcionários e a diminuição da rotatividade dos trabalhadores.

Enquanto no cenário social, as principais vantagens se voltam para uma maior inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e os benefícios ambientais, que devido a diminuição dos deslocamentos, implicam consequentemente na emissão de gases poluentes.

Além disso, a adoção do teletrabalho expande o mercado para que outras novas formas de trabalho sejam incorporadas e mais aceitas pelas empresas.

3 METODOLOGIA

O trabalho traz uma revisão bibliográfica por meio de autores que explorem o teletrabalho e sua expansão no mercado de trabalho, bem como as reformas trabalhistas que abrangem o objeto de estudo e estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, permitindo a análise e discussão sobre o tema.

Apresenta ainda pesquisa explicativa quanto aos objetivos da pesquisa para aprofundar o conhecimento, de forma a obter uma conclusão acerca de determinado assunto e assim alcançar os objetivos propostos (MARCONI; LAKATOS, 2010). E, quanto à abordagem do estudo será realizada uma pesquisa qualitativa indutiva, que se baseia em obter informações que contribuam com o tema, com uma metodologia clara (ESTRELA, 2018).

A coleta de dados se deu nas bases online Scielo e Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho (Jus Laboris). Para tal, foi definido o recorte temporal a partir do ano de 2003 até o ano atual, 2021.

Após levantamento, os artigos foram pré-selecionados mediante a leitura dos títulos e resumos, bem como livros e documentos governamentais pertinentes. Sendo, após leitura na íntegra, selecionados os que apresentaram correlações com o tema do estudo.

Como critérios de inclusão, foram utilizados estudos na íntegra, com publicação dentro do recorte temporal, nos idiomas português e inglês. E como Critérios de exclusão, estão os estudos repetidos entre as bases e não tivessem relação com o tema e objetivos do trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O teletrabalho consiste numa consequência da Modernização tecnológica, que, por meio do avanço nos meios e sistemas de produção, alteram a forma de realização do trabalho. nesse sentido, a adoção dessa modalidade tem ganhado espaço, tendo em vista a demanda do mercado de trabalho.

Como toda modalidade, o teletrabalho tem benefícios e ressalvas para a sua adoção, e, com base na literatura norteadora, verificou-se vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador que opta por exercer suas funções de trabalho em domicílio ou outros ambientes, não precisando assim se deslocar para uma atividade presencial.

Entre as principais vantagens apresentadas, pode-se dizer que: evita deslocamentos, reduz custos de instalações e permite a inclusão de pessoas com deficiência. E, entre as desvantagens, enquadram-se o prejuízo ao convívio familiar e social, jornada de trabalho geralmente excedente, tendo em vista a necessidade de cumprir a atividade pedida e adequação das empresas em relação ao recrutamento e os custos de equipamentos de comunicação.

Vale dizer ainda que as mudanças na legislação trabalhista trouxeram um maior amparo legal de direitos ao teletrabalhadores, além de autonomia quanto ao acordo realizado com a empresa, desde que constado em contrato de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Tendo em vista que o teletrabalho está em crescimento no Brasil, as leis têm se voltado para subsidiar esse modelo tão demandado pelo mercado atual, de forma a estabelecer meios que resguardecem seus trabalhadores. Nesse sentido, compreender as modalidades de teletrabalho e suas diferenciações, permite uma melhor clareza sobre o tema e faz com que as pessoas visualizem as possibilidades abrangentes dessa forma de trabalho.

É importante salientar que embora haja um progresso gradativo, essa crescente se acentuou no período da pandemia, uma vez que o mercado necessitou se reinventar quanto às formas de trabalho, renunciando ao formal e dando mais espaço para o teletrabalho. Dessa maneira, as tecnologias vêm se incorporando e fazendo parte do cotidiano, permitindo tal diversificação e facilitando todos os tipos de trabalho à distância.

Tendo em vista a importância da flexibilização das leis de trabalho, para as modernidades no mercado laboral, espera-se que as alterações legislativas possibilitem a geração de novos postos, com finalidade de aumentar a formalização da mão de obra que opera no mercado atual, dando assim mais segurança jurídica aos trabalhadores.

Assim, conclui-se que evolução no mercado de trabalho é vista como uma maneira positiva que integra de maneira diversificada os diferentes profissionais, atendendo as particularidades de cada um, frente à necessidade da empresa. Além disso, permite a participação ativa da pessoa com deficiência, nos novos moldes de trabalho trazidos pela modernidade de tecnologia e comunicação.

REFERÊNCIAS

- AMIGONI, M.; GURVIS, S. **Managing the Telecommuting Employee: Set Goals, Monitor Progress, and Maximize Profit and Productivity**. Kindle ebook. Avon, Massachusetts: Adams Business, 2009.
- ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Rev. Bras. Saúde ocup. v. 46. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Acesso em 4 nov. 2021.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, mar. 2010. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>>. Acesso em 3 nov. 2021.
- BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. DOS; MELLO, A. A. A.; e GASPAR, M. A. **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação**: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. Revista Ciências Administrativas, v. 17, n. 3, p. 1029-1052. 2011. Recuperado de: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/3301>. Acesso em 2 nov. 2021.
- BERNARDINO, A. F., CARNEIRO, J. M. DE S., ROGLIO, K. DE D.; e KATO, H. T. (2009). **Teletrabalho e gestão de recursos humanos**: Análise em uma organização de tecnologia da informação. Anais do Encontro de Administração da Informação, Recife, PE, Brasil, 2.
- BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, 2- 3(4-5), 106-127. 2003.
- BRASIL. **Lei 12.551, de 16 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. 2011.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor, 2013.
- COSTA, I. DE S. A. DA. **Teletrabalho**: Subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v. 41, n. 1, p. 105-124. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-76122007000100007>. Acesso em 28 out. 2021.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017.

ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho:** Conceitos e a Sua Classificação em Face aos Avanços Tecnológicos. In: STOLZ, S.; MARQUES, C. A. M. (Org.). Teletrabalho, 1. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.

ESTRELA, C. **Metodologia Científica:** Ciência, Ensino e Pesquisa. Editora Artes Médicas, 2018.

GARCIA, G. F. B. **Contrato de parceria em salão de beleza:** Lei 13.352/2016. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, vol 7, nº 66, março. 2017. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/129832>>. Acesso em 5 nov. 2021.

HAU, F., & TODESCAT, M. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores:** Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52. 2018. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50036/o-teletrabalho-na-percepcao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores--vantagens-e-desvantagens-em-um-estudo-de-caso-/i/pt-br>> Acesso em 5 nov. 2021.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação.** Revista Gestão & Conexões. Management and Connections. Journal Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em: < <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>>. Acesso em 29 out. 2021.

MARCONI, M. de A., & LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 7 ed. Atlas: São Paulo, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MÖLLER, M. **Teletrabalho:** os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho. 2012. Monografia (Bacharel em Direito) - UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito processual do trabalho.** 24ª edição, São Paulo: Saraiva, 2009.

PICCOLO, N. JusBrasil. **Teletrabalho:** Reforma Trabalhista. 2018. Disponível em: <<http://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>>. Acesso em 28 out. 2021.

REIS, R. T. **Gestão do tempo e qualidade de vida como fatores de produtividade no trabalho.** 2006. Monografia (Curso de Administração) - UNICEUB – Centro de Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2006.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho:** a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

