

O IMPACTO DAS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO TELETRABALHO DURANTE E PÓS PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE DAS DISPOSIÇÕES DA CLT E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA OS DIREITOS DOS TELETRABALHADORES EM EMPRESAS PRIVADAS

THE IMPACT OF CHANGES IN LABOR LEGISLATION ON TELEWORKING DURING AND AFTER THE COVID-19 PANDEMIC: AN ANALYSIS OF THE CLT PROVISIONS AND THEIR CONSEQUENCES FOR THE RIGHTS OF TELEWORKERS IN PRIVATE COMPANIES

EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EL TELETRABAJO DURANTE Y DESPUÉS DEL PANDEMIA DE COVID-19: UN ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES DE LA CLT Y SUS CONSECUENCIAS PARA LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

Ana Beatriz de Oliveira Costa¹
Cesar Carvalho Bonfim²
Ricky Arllen Barros Fernandes³
Graco Araújo Guida de Miranda⁴

RESUMO: A revisão bibliográfica em questão se propôs a aprofundar o entendimento sobre o teletrabalho como características contemporâneas. Para atingir esse objetivo, foram explorados diversos aspectos relacionados ao teletrabalho, começando pela sua conceituação. A análise buscou não apenas delinear o que constitui o teletrabalho, mas também compreender suas nuances e evoluções ao longo do tempo, considerando as transformações tecnológicas e sociais que influenciam essa prática laboral. Além disso, o estudo abordou as características distintivas do teletrabalho, destacando aspectos como flexibilidade de horários, autonomia do trabalhador e as tecnologias utilizadas para viabilizar essa modalidade. Ao examinar as normas e leis relacionadas ao teletrabalho, o objetivo foi identificar os requisitos legais que regem essa forma de prestação de serviços, levando em consideração aspectos como direitos trabalhistas, segurança do trabalho e outras regulamentações pertinentes. Também foi explorado o Teletrabalho durante a pandemia e a nova reforma. Um ponto crucial da revisão bibliográfica foi a análise da interface do teletrabalho com as empresas que optaram por incorporar essa prática em suas operações. Investigou-se como as organizações lidam com os desafios e benefícios do teletrabalho, bem como as estratégias adotadas para garantir a eficácia e a qualidade do trabalho remoto. Ao compilar e sintetizar informações provenientes de diversas fontes bibliográficas, o estudo buscou oferecer uma visão abrangente e informada sobre o teletrabalho, contribuindo para a compreensão das complexidades envolvidas nessas especificidades e auxiliando na reflexão sobre as práticas adotadas por empresas que buscam integrar essa modalidade em suas modelos de negócios.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Pandemia. Legislação.

¹ Graduanda do curso Bacharelado em Direito-FAESF.

² Graduando do curso Bacharelado em Direito-FAESF.

³ Graduando do curso Bacharelado em Direito-FAESF.

⁴ Advogado, Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Piauí e professor da Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF, Floriano-PI.

ABSTRACT: The literature review in question aimed to deepen the understanding of teleworking as contemporary characteristics. To achieve this objective, several aspects related to teleworking were explored, starting with its conceptualization. The analysis sought not only to outline what constitutes teleworking, but also to understand its nuances and evolutions over time, considering the technological and social transformations that influence this work practice. Furthermore, the study addressed the distinctive characteristics of teleworking, highlighting aspects such as flexible working hours, worker autonomy and the technologies used to enable this modality. When examining the standards and laws related to teleworking, the objective was to identify the legal requirements that govern this form of service provision, taking into account aspects such as labor rights, work safety and other relevant regulations. Teleworking was also explored during the pandemic and the new reform. A crucial point of the literature review was the analysis of the teleworking interface with companies that chose to incorporate this practice into their operations. We investigated how organizations deal with the challenges and benefits of teleworking, as well as the strategies adopted to ensure the effectiveness and quality of remote work. By compiling and synthesizing information from various bibliographic sources, the study sought to offer a comprehensive and informed view of teleworking, contributing to the understanding of the complexities involved in these specificities and helping to reflect on the practices adopted by companies that seek to integrate this modality into their business models.

Keywords: Teleworking. Labor Reform. Pandemic. Legislation.

RESUMEN: La revisión bibliográfica en cuestión pretendía profundizar en el conocimiento del teletrabajo como característica contemporánea. Para alcanzar este objetivo, se exploraron varios aspectos relacionados con el teletrabajo, empezando por su conceptualización. El análisis buscó no sólo delinear en qué consiste el teletrabajo, sino también comprender sus matices y evoluciones a lo largo del tiempo, considerando las transformaciones tecnológicas y sociales que influyen en esta práctica laboral. Además, el estudio abordó las características distintivas del teletrabajo, destacando aspectos como la flexibilidad horaria, la autonomía del trabajador y las tecnologías utilizadas para posibilitar esta modalidad. Al examinar las normas y leyes relacionadas con el teletrabajo, el objetivo era identificar los requisitos legales que rigen esta forma de prestación de servicios, teniendo en cuenta aspectos como los derechos laborales, la seguridad en el trabajo y otras normativas pertinentes. También se estudió el teletrabajo durante la pandemia y la nueva reforma. Un punto crucial de la revisión bibliográfica fue el análisis de la interfaz del teletrabajo con las empresas que optaron por incorporar esta práctica a sus operaciones. Se investigó el modo en que las organizaciones afrontan los retos y las ventajas del teletrabajo, así como las estrategias adoptadas para garantizar la eficacia y la calidad del trabajo a distancia. Al compilar y sintetizar informaciones de diversas fuentes bibliográficas, el estudio buscó ofrecer una visión completa y fundamentada del teletrabajo, contribuyendo para la comprensión de las complejidades involucradas en estas especificidades y ayudando a reflexionar sobre las prácticas adoptadas por las empresas que buscan integrar esta modalidad en sus modelos de negocio.

Palabras clave: Teletrabajo. Reforma Laboral. Pandemia. Legislación.

INTRODUÇÃO

A Covid-19 foi identificada pela primeira vez em Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Como resultado, a doença se espalhou rapidamente para outros continentes, levando a OMS (Organização Mundial da Saúde) a declarar uma pandemia no início de 2020. Dessa forma, no esforço de limitar a propagação do vírus, o distanciamento social foi adotado como forma de contenção, o que colocou a mitigação da COVID-19 de um lado e a crise financeira global do outro. Durante a pandemia da COVID-19, o distanciamento social e outras medidas de contenção foram adotadas em todo o mundo como uma tentativa de minimizar a propagação do vírus. No entanto, essas medidas tiveram um impacto significativo na economia global e podem ser vistas como um equilíbrio delicado entre a necessidade de proteger a saúde pública e a necessidade de manter a estabilidade financeira.

O distanciamento social, adicionalmente com o uso de máscaras, higiene das mãos e restrições de viagem, foi uma das principais estratégias adotadas para reduzir a propagação do vírus. Essas medidas eram necessárias para evitar a sobrecarga dos sistemas de saúde e reduzir o número de casos e mortes por COVID-19. Durante a pandemia da COVID-19, o teletrabalho foi adotado por muitas empresas como uma medida de emergência para permitir que seus funcionários continuassem trabalhando de forma segura de suas casas, minimizando a exposição ao vírus.

O foco principal é entender como o teletrabalho foi afetado pelas mudanças na legislação trabalhista, especialmente durante o contexto da pandemia, e identificar as consequências dessas alterações para os direitos e as condições dos teletrabalhadores. O presente estudo visa um estudo investigativo em empresas privadas, a pesquisa é de caráter bibliográfico, com base em publicações de artigos científicos, legislação trabalhista, livros, e-books, e pesquisas em sites governamentais.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O referencial teórico em sua construção, pretende abordar posicionamentos de autores acerca da temática. Portanto, cabe ressaltar os riscos quanto a informatização da jornada de trabalho, a regulamentação legal e os efeitos do teletrabalho bem como a inovação tecnológica como próximo passo da evolução do cenário trabalhista. Abordar-seá três visões da nova modalidade que viriam a emergir no mercado de

trabalho. Das quais, 02 (duas) se demonstram extremamente extremistas, criando assim dois polos distintos, sendo a primeira relacionado a benéficos empresarias e a segunda a desvantagens e exploração por parte do empregado.

Dessa maneira, podemos observar que a novação tecnológica no mercado e jornada de trabalho vinha a ser discutida antes mesmo de sua emersão compulsória nos últimos anos, ou seja, a pandemia do coronavírus, conforme será exposto adiante. A pandemia agiu como um verdadeiro catalizador daquilo que inevitavelmente faria parte, com maior expressão, do cotidiano dos trabalhadores. Quanto aos benefícios, no que diz respeito a empresa, cita-se a economicidade dos recursos necessários para a manutenção dos serviços de seus funcionários e colaboradores, a erradicação dos atrasos e com isso a perda da produtividade. O efeito positivo também estaria presente no conforto do empregado em administrar de maneira mais eficaz, por meio da flexibilização da jornada de trabalho, seu tempo de serviço em harmonia com suas demais obrigações, além da economia de deslocamento casa-trabalho, dentre outras vantagens.

Ademais, as vantagens, não se limitam a atingir apenas àqueles que fazem parte do vínculo empregatício, mas também listam diversos benefícios à sociedade e ao meio ambiente, como por exemplo, ao diminuir o fluxo de automóveis, sobretudo em horário de pico, a redução da poluição urbana causada pelos mesmos fatores e o desenvolvimento descentralizado da economia.

Ainda nesaa via de posicionamento, a literatura aponta o teletrabalho como uma tendência mundial, que será em médio prazo a evolução do mercado de trabalho. O que se pode observar é que não se esperava que esse processo sofreria uma aceleração compulsória em meio à necessidade em que a economia se encontrara de buscar novas soluções para a crise gerada pela pandemia.

Nessa mesma linha de raciocínio, segundo Álvaro Mello, na obra, Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora, São Paulo, 2000, afirma:

Essa relação tem trazido questões polêmicas tanto pelo lado dos que se preocupam apenas com a produtividade da empresa como dos que olham para os efeitos subjetivantes do trabalho. O medo de perda de controle dos funcionários por parte das empresas tem sido frequentemente apontado como o principal empecilho à implantação do teletrabalho

Entretanto, respeitado do posicionamento da via citada, atualmente esse conflito tem sido superado.

Acompanhando a inovação tecnológica, emerge também a criatividade em solucionar lacunas, um exemplo disso, foi a utilização do monitoramento por resultado, sob o uso da estipulação de metas a serem atingidas em determinado período pré-estabelecido no plano da empresa, para controlar a jornada de trabalho dos empregados. Por fim, a terceira via, e mais crescente no período, se distancia da dicotomia anterior, avaliando prós e contras da informatização do mercado de trabalho, além de procurar regulamentar legalmente a novíssima modalidade de trabalho e seus impactos subjetivos no cotidiano social, sobretudo daqueles atingidos diretamente, ou seja, empregados e empregadores.

O artigo publicado pelos autores Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador, conclui que a mera explicação genérica dos efeitos do teletrabalho não esclarece a realidade de muitas variações que podem e fazem parte da realidade dos trabalhadores, bem como das empresas, contudo, a normatização do trabalho informatizado buscar atenuar os riscos de irregularidades que possam vir a existir, protegendo sobretudo toda a cadeia produtiva que impulsiona a economia de uma nação. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas (SOBRATT, 2016):

Entre as vantagens de adotar o teletrabalho se encontram a economia de recursos naturais gerada pelo menor consumo nos locais de trabalho, a melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores e a melhoria da mobilidade urbana, devido ao esvaziamento das vias públicas. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) mostram que cerca de 20 milhões de trabalhadores têm sua residência como local de exercício de seu trabalho principal.

Seguindo a linha de raciocínio as vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho. Segundo os autores Pérez, Sanchez e Carnicer (2007) Vantagens e Desvantagens, respectivamente:

Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes. Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrutura organizacional; Percepção perda status e Problemas psicológicos.

O estudo científico conclui-se que os indicadores estruturais, na análise revela que, no tocante à redução de custos, os teletrabalhadores ficaram divididos, já que mais de 41% concordam que houve redução no custo de água e luz, contudo o mesmo percentual discorda desta redução, sendo que o ganho mais notável na percepção deles foi a redução do gasto com transporte, com mais 90% de concordância.

O REGIME DE TELETRABALHO NA CLT APÓS A REFORMA TRABALHISTA

O artigo 75-B da CLT define o teletrabalho como a prestação de serviços pelo empregado, que é realizado por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação, fora das instalações da empresa, e não é considerado um trabalho externo. O legislador adota uma perspectiva diferente de conceituação em situações em que o trabalhador não está fisicamente presente na sede do empregador para exercer suas atividades, mas está virtualmente presente.

Conforme Lemos (2019), a Lei estabelece uma distinção entre o trabalhador externo e o teletrabalhador. Ambos desempenham suas funções de forma remota, no entanto, o trabalhador externo é caracterizado por não ter um fixo local de trabalho, como é o caso de vendedores externos, motoristas e outros profissionais que não possuem um fixo local para realizar suas atividades laborais. O teletrabalhador, por outro lado, realiza suas atividades em um local fixo, como sua própria residência ou outro local designado para o trabalho remoto.

Diferentemente do trabalhador externo, o teletrabalhador não precisa se deslocar para as instalações da empresa ou organização, executando suas tarefas majoritariamente para essas dependências. Isso marca uma distinção importante entre os dois tipos de trabalho à distância. Isso está correto. No teletrabalho, o uso de tecnologias de informação e comunicação desempenha um papel fundamental. Isso envolve a utilização de dispositivos como computadores, acesso à internet e telefonia móvel ou fixa para permitir que o trabalho seja realizado a partir de qualquer local, muitas vezes fora das instalações físicas do empregador.

Como apontado por Hruschka (2017), essas tecnologias possibilitam realização das atividades de trabalho de forma remota e flexível. De acordo com Silva (2018), o contrato de teletrabalho deve ser formalizado de maneira individual e por escrito. Ele

deve conter informações específicas sobre como as atividades que serão realizadas pelo trabalhador nessa modalidade.

Não é permitido que o contrato de teletrabalho seja estipulado verbalmente entre o empresário e o empregador. Segundo Rodrigues (2018), a legislação prevê a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, indo a modalidade presencial para o teletrabalho, desde que haja consentimento mútuo entre o empregador e o empregado, e que essa alteração seja formalizada por escrito no contrato. Por outro lado, no caso de uma alteração do teletrabalho para o trabalho presencial, essa alteração pode ser decidida unilateralmente pelo empregador.

No entanto, é importante ressaltar que é necessário garantir um período de transição mínimo de 15 dias, durante o qual o empresário não deverá sofrer prejuízos decorrentes dessa mudança. Essa disposição visa proporcionar um ajuste adequado à nova situação de trabalho, protegendo os direitos do empresário.

Em seguida, a Reforma Trabalhista em seu artigo 75-D, traz sobre a responsabilidade de equipamentos no caso do teletrabalho, conforme disposto a seguir:

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. 16 Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017).

Surgem questionamentos sobre quem é responsável pela aquisição, adequada e manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho. Essas obrigações devem ser claramente definidas no contrato de trabalho escrito. Além disso, em relação aos gastos com os equipamentos utilizados pelo teletrabalhador, existe a possibilidade de reembolso, conforme apontado por Silva (2018).

VANTAGENS

Entre as vantagens do trabalho remoto para os teletrabalhadores, é possível destacar a maior flexibilidade de horários, uma vez que não estão sujeitos a um regime de jornada fixo. Além disso, a ausência da necessidade de deslocamento até o local de trabalho proporciona mais tempo disponível para se dedicar tanto às atividades profissionais quanto ao lazer, resultando em uma maior proximidade com a família

ou, para aqueles que residem sozinhos, em menos distrações. Essas características levam a um aumento na produtividade, redução de despesas (como combustível, manutenção do veículo, aluguel, limpeza e até mesmo alimentação) e uma melhoria na qualidade de vida do empregado.

Também é importante ressaltar a redução especial de despesas por parte do empregador. Um exemplo notável é a economia percebida nos cofres governamentais com a implementação do trabalho remoto durante a pandemia. De acordo com uma matéria publicada em 13 de setembro deste ano pelo jornal Correio Braziliense, o Ministério da Economia estima que o governo federal economizou aproximadamente R\$ 692 milhões após seis meses do início da pandemia, resultado da rapidez e integração do teletrabalho em seu órgãos. Esse montante abrange despesas relacionadas a passagens aéreas, energia elétrica, impressão de documentos, aluguéis, segurança, limpeza e manutenção predial. A expectativa é que grande parte dessa economia seja mantida, uma vez que, com os funcionários realizando suas atividades domésticas, surja a possibilidade de desocupação de prédios e um aproveitamento mais eficiente dos imóveis públicos.

Além disso, o teletrabalho contribui para a sociedade ao reduzir o tráfego rodoviário e, conseqüentemente, a poluição associada. Além disso, promove um maior desenvolvimento regional por meio da descentralização do trabalho, favorecendo o aumento da criação de oportunidades em áreas de difícil acesso. A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho também amplia a mobilidade dos trabalhadores, permitindo a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física e mulheres, especialmente gestantes.

Barreto Junior e Silva (2015, p. 37-38) delinearão um sucinto resumo das vantagens desse modelo de trabalho:

As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade

Os benefícios são abundantes, como evidenciado. No entanto, como em qualquer regime de emprego, este não é isento de desafios.

DESVANTAGENS

Um dos principais desafios associados ao teletrabalho está diretamente relacionado à interação entre o indivíduo e as máquinas (computadores, smartphones, tablets, etc.), assim como às lesões por esforço repetitivo (LER). Esse tema é abordado pela NR-17 e pelos artigos 198, 390 e 405, §5º, da CLT.

O fato de o trabalhador passar várias horas sentado em frente a um computador, realizando movimentos predominantemente com os braços e mãos, exige uma postura adequada e aumenta a importância de contar com poltronas, mesas, cadeiras, teclados e monitores ergonômicos, os quais se tornam uma espécie de Equipamento de Proteção Individual (EPI) essencial para preservar a saúde física do empregado durante a execução do trabalho.

Com a transição do trabalho local do escritório para o domicílio durante a pandemia, ocorre uma mudança significativa na rotina profissional. Anteriormente, havia colegas de trabalho, espaços compartilhados para refeições e interações sociais informais. Agora, as "colegas de trabalho" são os membros da família, incluindo filhos, esposa e até mesmo animais de estimação. Assim, surge um novo desafio, pois os teletrabalhadores tendem a receber menos visibilidade em comparação com aqueles que trabalham presencialmente. Isso, por sua vez, resulta em menos oportunidades de promoção, menor acesso a programas de capacitação e uma deficiência de feedback sobre seu desempenho, devido à sua relativa ausência na presença física cotidiana.

A questão da redução dos direitos trabalhistas foi abordada por Carvalho (página 153, 2018), que alertou para a "[...] diminuição da capacidade de resistência dos trabalhadores devido ao isolamento ao qual estariam sujeitos". Essa capacidade mencionada refere-se à habilidade dos teletrabalhadores em organizar greves e movimentos para reivindicar direitos e melhorias específicas para sua classe. O isolamento imposto pelo teletrabalho prejudica significativamente essa capacidade de mobilização e ação coletiva. Com relação às complicações decorrentes da empresa, é importante destacar a dificuldade no controle e supervisão do trabalho, dada a sua execução à distância.

Passa-se, agora, a uma análise mais elaborada da utilização do teletrabalho no âmbito do setor privado.

ANÁLISE DO SETOR PRIVADO COM A UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO

No âmbito do setor privado, o teletrabalho surge como uma das estratégias mais eficazes. Ele representa uma tecnologia eficaz baseada na confiança mútua entre a empresa e a maturidade do funcionário. A tendência crescente do teletrabalho nos países emergentes em comparação com as nações, onde esse modelo já está consolidado. Mediante as observações em dados de uma pesquisa conduzida pela empresa de recrutamento Robert Half. De acordo com os resultados, a China se destaca como líder nesse avanço, registrando uma adesão de 54% nos últimos três anos. Cingapura e Brasil seguem, com 50% e 46% de adesão, respectivamente. A inclusão do número total de entrevistados (1.876 diretores de 16 países) acrescenta um elemento de revisão à informação apresentada. Portanto, as disparidades na adoção do teletrabalho entre países, destacando o crescimento notável em economias emergentes.

Diversas empresas renomadas, tanto no cenário nacional quanto internacional, estão incorporadas à prática do teletrabalho há bastante tempo. Um exemplo é a Nike no Brasil, que oferece a opção de trabalho remoto para todos os funcionários que inicialmente demonstrem um perfil de atividade e personalidade adequada para realizar suas tarefas fora do ambiente do escritório. Além disso, há benefícios especiais para mães com filhos pequenos, sendo esse um grupo favorecido pelo regime de teletrabalho. Outra empresa tbm que aderiu o teletrabalho foi a Ticket, uma empresa líder no setor de refeição-convênio, destaca-se no mercado. Com 34 anos de presença no Brasil, a empresa diversificou suas atividades, introduzindo o Ticket Alimentação, Ticket Car e Ticket Transporte. Atualmente, atende a 54 mil empresas-clientes e 5,3 milhões de usuários através de uma extensa rede de 280 mil estabelecimentos credenciados em 4,8 mil municípios brasileiros.

A Ticket destaca que conseguiu ampliar sua presença em quatro novas regiões geográficas sem a necessidade de aumentar sua equipe de colaboradores. Na matriz localizada em São Paulo, a empresa conta com aproximadamente 800 funcionários, dos quais 150 estão envolvidos no modelo de teletrabalho.

Redução dos custos operacionais; Redução de R\$ 3,5 milhões em infraestruturas; Aumento de 40% no volume de vendas novas; Incremento de 76% em receita nas vendas novas; Aumento médio de 1,5 visitas ao dia ou 1.770 visitas ao mês, com o mesmo número de vendedores; Aumento direto na produtividade com menos custos e com mais vendas e receitas. (FRANZON, 2010)

Outra empresa notável é a Shell do Brasil, que implementou seu programa de teletrabalho em 2001, obtendo resultados tangíveis tanto para a empresa quanto para seus colaboradores, tornando-se um exemplo para outras empresas brasileiras. O teletrabalho na Shell é denominado internamente como "Profissional sem Fronteiras" e tem como principais objetivos a agilidade dos processos e o aprimoramento do contato com os clientes. Durante a implementação desse modelo, a empresa assegurou o fornecimento aos teletrabalhadores essenciais, como notebook, celular, recursos de impressora, caixa postal nos correios, caixa postal de fax, verbo para a aquisição de mobiliário pelo próprio funcionário, entre outros. Adicionalmente, os teletrabalhadores recebem uma ajuda de custo de fixação mensal para despesas relacionadas com manutenção, telefone, energia elétrica, entre outros aspectos.

Cabe destacar que o perfil dos teletrabalhadores da Shell abrange vendedores, engenheiros, suporte e outros profissionais. Ellen Hartmann, encarregada do projeto, destaca a significativa transformação cultural resultante da falta de espaços físicos de trabalho. Ela ressalta a importância dos elementos de liderança e da dinâmica entre supervisores e subordinados, destacando como esses fatores importantes para o cultivo de uma cultura orientada para resultados. Assim, define a realidade do teletrabalho:

Desaparece aquela sensação, que existia no velho mundo das empresas tradicionais, de que o funcionário precisa ser visto pelo chefe e ficar no escritório até mais tarde para que seu trabalho seja reconhecido. Na nova realidade, as oportunidades de negócios não surgem mais numa sala, onde há um gerente que tem o domínio do conhecimento. As grandes chances e informações estão na rua, no cliente, na internet, à disposição de um profissional muito mais independente da empresa e com muito maior autonomia. (HARTMANN, 2010 apud BARROS e SILVA, 2010)

A Shell busca valorizar seus colaboradores por meio de consultorias organizacionais destinadas a prevenir problemas de isolamento. Essa abordagem inclui encontros mensais entre os profissionais em diferentes locais, sendo que em algumas cidades, com maior concentração de pessoas, esses encontros ocorrem semanalmente. Surpreendentemente, a implementação do teletrabalho, conforme explicado por Hellen Hartmann, não ocorreu ocorrências negativas significativas. O programa organizacional se concentra em eliminar aspectos arraigados da cultura tradicional. Uma vez superados os desafios iniciais, os resultados demonstraram-se altamente compensadores em vários aspectos. A conclusão da empresa é que o trabalho remoto é eficaz, contudo, é crucial manter uma rotina organizada, exercer autodisciplina e preparar uma família para a realização do trabalho em casa (BARROS; SILVA, 2010).

Em 2015, o Citibank comemorou seu centenário no Brasil. A implementação do trabalho flexível foi implementada globalmente em 2005 e, especificamente no Brasil, em 2008. Atualmente, 9,71% da força de trabalho adota o modelo de home office. O processo inicial do projeto envolveu a coleta de opiniões dos colaboradores, que se revelaram satisfatórias, seguidas por medidas concretas. Dada a natureza financeira da instituição, a principal preocupação consistia na segurança da informação e na conformidade com a legislação. Um grupo foi então designado para criar condições ideais de trabalho, considerando aspectos como ergonomia, custos do projeto e o tempo necessário para o retorno do investimento.

Foram realizadas avaliações abrangentes, incluindo trabalhos supervisionados e não supervisionados, acompanhamento e preparação. O projeto-piloto permitiu às equipes analisar dificuldades, satisfações e níveis de produtividade. O teletrabalho foi amplamente aceito pela maioria, representando uma quebra de paradigmas para uma instituição, especialmente considerando a cultura brasileira, que historicamente favorece modelos autocráticos, agora alinhando-se aos resultados positivos obtidos (FRIS, 2015).

Atualmente, a HP adota uma dinâmica de trabalho remoto, englobando de 6 a 10% de sua força de trabalho. A empresa destaca-se pela sua tecnologia, predominantemente desenvolvida internamente, que serve como base essencial para a implementação eficaz do teletrabalho. Os profissionais ligados à área de tecnologia são considerados uma prioridade estratégica para a organização, que permite a subestimação dos custos relacionados à substituição de um colaborador ao longo de um ano. Nesse contexto, a HP investe de maneira proativa, fornecendo suporte contínuo em tecnologia da informação (TI) e designando representantes de Saúde e Segurança para realizar visitas domiciliares, garantindo a conformidade com os padrões ergonômicos e a satisfação do ambiente de trabalho remoto.

Essa abordagem reflete o comprometimento da HP em promover um ambiente de trabalho flexível e orientado para resultados, onde a inovação tecnológica e o bem-estar dos colaboradores são fundamentais. Ao valorizar o potencial dos profissionais de tecnologia e investir em medidas preventivas, a empresa busca não apenas otimizar a produtividade, mas também cultivar um ambiente de trabalho remoto sustentável e adaptado às necessidades individuais de seus funcionários. A Philips, empresa

renomada global, é mais um exemplo significativo da crescente adoção do home office em seu modelo de trabalho. A vice-presidente de Recursos Humanos, Alessandra Ginanante, participou que aproximadamente 85% dos funcionários administrativos que atuam remotamente o fazem por meio do sistema móvel. Esse contingente desfruta da facilidade de trabalhar em casa, contribuindo para um ambiente mais dinâmico e adaptável.

A empresa concede os benefícios dessa abordagem, permitindo que seus profissionais realizem suas tarefas em casa durante pelo menos 20% do tempo, evidenciando um compromisso eficaz com a promoção de um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. Além de fornecer vantagens tangíveis aos colaboradores, a implementação do home office pela Philips também representa uma estratégia eficaz para otimização de recursos e sustentabilidade. Reduzir a necessidade de deslocamento diário para o escritório não apenas contribui para a redução da pegada de carbono da empresa, mas também se alinha a uma visão mais contemporânea de gestão empresarial, marcada pela busca de eficiência operacional e responsabilidade ambiental. Ao adotar uma postura proativa em relação ao trabalho remoto, a Philips se posiciona como uma líder visionária no setor, promovendo uma cultura organizacional inovadora e adaptável aos desafios do século XXI.

A IBM, pioneira na implementação do teletrabalho no Brasil desde 2005, experimentou um crescimento notável superior a dez vezes ao longo desse período. Eliane Ranieri, gerente de programas de diversidade e inclusão para a América Latina, destaca a contribuição significativa do teletrabalho para a empresa em termos econômicos. O modelo remoto proporcionou um aumento expressivo na produtividade dos colaboradores, uma vez que oferece flexibilidade e condições mais adaptáveis para a realização das atividades profissionais. Essa transformação no modo de trabalho também reflete diretamente na satisfação dos profissionais, promovendo um ambiente mais flexível e equilibrado.

Do ponto de vista financeiro, a adoção do teletrabalho pela IBM resultou em benefícios palpáveis, incluindo a redução significativa dos custos associados à infraestrutura física. A diminuição da necessidade de espaços de escritório tradicionais e a otimização dos recursos tecnológicos permitiram à empresa direcionar investimentos de maneira mais estratégica, contribuindo para uma gestão mais

eficiente dos recursos corporativos. Assim, a IBM não apenas adota a inovação tecnológica, mas também demonstra uma visão perspicaz sobre os ganhos econômicos e culturais decorrentes da implementação bem sucedida do teletrabalho em sua operação no Brasil.

Em resumo, as organizações anteriores desempenham papéis importantes tanto no cenário nacional quanto internacional, destacando-se como líderes em seus setores relevantes. Essas empresas não apenas influenciam o mercado com suas inovações e práticas exemplares, mas também desempenham um papel crucial no desenvolvimento econômico global. Vale ressaltar que, além do mencionado acima, há uma ampla gama de outras empresas que também desempenham funções em diversos setores, tornando-se inviável enumerar todas elas devido à extensão e diversidade desse panorama empresarial.

Nesse contexto, a diversidade e abrangência das empresas que moldam o cenário econômico revelam a complexidade e a dinâmica do mercado contemporâneo. Cada uma dessas organizações, seja por meio de sua inovação, excelência operacional ou impacto social, contribui para a riqueza e a complexidade do ambiente empresarial global. Assim, ao reconhecer as empresas mencionadas como protagonistas, é crucial ter em mente a vasta quantidade de influências e contribuições que permeiam o tecido empresarial, evidenciando a amplitude do panorama corporativo atual.

É evidente, assim, que a grande maioria das corporações de grande porte adotam o teletrabalho como uma prática intrínseca às suas operações, engajando-se em uma variedade abrangente de atividades e abraçando diversas funções.

CONCLUSÃO

Assim, apresentado os elementos analisados, de acordo com interpretações doutrinárias, jurisprudenciais e demais normas legais mencionadas, é evidente que o teletrabalho é uma forma de emprego caracterizada pela distância, cuja realização ocorre em um local distinto do estabelecimento do empregador, estão intimamente ligados à embora atividade empresarial por meio de tecnologias. Dessa forma, destaca-se que a prática do teletrabalho apresenta desafios a serem superados, exigindo uma abordagem mais abrangente por parte da legislação para acomodar suas especificidades.

Além disso, é crucial uma maior dinamicidade no tratamento desse tema, possibilitando uma compreensão mais aprofundada de sua implementação e dos benefícios que essa modalidade de trabalho pode proporcionar a diferentes tipos de empresas, desde que haja condições para sua aplicação, assim como aos trabalhadores. Prevalece uma atividade intelectual descentralizada que se expande com a modernização, sendo uma das soluções vulneráveis para o iminente problema social da mobilidade urbana, com influência especial no meio ambiente e na sociedade como um todo.

Em resumo, a atividade do teletrabalhador pode ser supervisionada pelo empregador por meio dos métodos destacados, e, nesse caso, horas extras serão devidas ao funcionário se sua jornada superar as horas normais de trabalho. Em uma condição diferenciada, o teletrabalhador tem um horário de trabalho mais flexível, mas ainda assim, a organização do ambiente de trabalho e do tempo é crucial para evitar possíveis contratempos. Desta forma, evidencia-se a necessidade premente de as empresas adotarem estratégias de recrutamento específicas para o teletrabalho. É fundamental que haja uma formalização contratual robusta, alinhada com as normas legais pertinentes, a fim de garantir a estabilidade e os direitos tanto do empregador quanto do teletrabalhador.

Esta abordagem proativa não apenas estabelece disposições claras para as responsabilidades e obrigações, mas também cria um ambiente propício para a mitigação de conflitos potenciais trabalhistas no futuro. Ao formalizar as condições de trabalho remoto, a organização promove a transparência e a confiança mútua entre empregado e teletrabalhador, contribuindo para um ambiente laboral saudável e produtivo. Essa abordagem proativa não apenas atende às exigências legais em constante evolução, mas também reflete um compromisso com a equidade e a sustentabilidade nas relações de trabalho à distância.

A partir do exposto, é evidente que o teletrabalho suscita diversas discordâncias e equívocos na literatura, muitas vezes sendo descrito por termos inadequados que podem ser limitados ou generalizados, apenas a compreensão dessa modalidade de trabalho. A problemática dessa confusão reside na possibilidade de um tratamento jurídico inadequado em relação aos seus limites práticos. Portanto, uma definição conceitual mais precisa pode proporcionar um tratamento jurídico mais adequado e

condicionado com a realidade vivenciada pelos funcionários nesse regime. Apesar da tendência das legislações nacionais seguirem as características já delineadas pela doutrina, a Lei 13.467/2017 tomou uma direção oposta, apresentando um conceito confuso e estabelecendo distinções que não se alinham com a uniformidade que gradualmente se evidenciava entre as abordagens dos estudiosos do Direito.

No contexto das vantagens da melhoria do regime de teletrabalho na sociedade, destaca-se a redução significativa da circulação de automóveis, resultando numa diminuição substancial de gases poluentes na natureza. Além disso, esse modelo proporciona inclusão no mercado de trabalho para pessoas com algum tipo de deficiência, ampliando as oportunidades de emprego e promovendo a diversidade no ambiente laboral. No entanto, ao analisar as bases para os trabalhadores, surge a preocupação com a dificuldade na fiscalização e controle da jornada do teletrabalhador. Não obstante, o legislador abordou essa questão ao incluir o inciso III do artigo 62 da CLT, que dispensa o controle de jornada para o teletrabalhador, oferecendo uma regulamentação flexível.

Quanto aos trabalhadores, é possível identificar a falta de convívio com colegas de trabalho e a tendência à confusão entre o espaço profissional e o domiciliar como desafios. Para a sociedade em geral, destaca-se a desvantagem relacionada à falta de fiscalização na ergonomia do empresário, podendo prejudicar a saúde, e a observação de desigualdades sociais, visto que o teletrabalho pode não proporcionar oportunidades iguais para todos.

Diante desse panorama, é importante ressaltar que o teletrabalho surgiu como uma resposta do legislador para proteger os interesses na relação de emprego, especialmente diante do cenário desafiador da pandemia da Covid-19, que visa conciliar a manutenção da atividade econômica com a preservação dos princípios constitucionais e segurança no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARCOVERDE, Letícia. **Teletrabalho cresce mais entre grandes empresas**. 12 dez. 2012. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.phpId=11067>. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio 1943- Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 25 Nov. 2023.

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

ÁLVARO MELLO, **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora,** São Paulo, 2000.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19.** Salvador. ed.JusPodvim, 2020,p.343

BGE. **Demografia das empresas.** 2006. Disponível em:< <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/demografiaempresa/2006/comentarios.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao>. Acesso em: 01, Nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011- Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017- Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 15 Nov. 2023.

2897

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 8.966, de 27 de dezembro de 1994- Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8966.htm>. Acesso em: 25 Nov. 2023.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 151. 2015.** Disponível em:<<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/63630>> Acesso em: 25 out. 2023.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho.** Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 12 Out de 2023.

Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho,** Brasília,DF, Out. 2017. BRASIL

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.103.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores.** 18.ed.São Paulo: Ltr,2019, p.1068.

FRANZON, Juliana. Ticket: **economia com Home Office**. 21 mai. 2010. Disponível em: <<http://www.baguete.com.br/noticias/negocios-e-gestao/21/05/2010/ticket-economia-d-e-r-35-mi-com-home-office>>. Acesso em: 08 nov. 2023.

FRIS, Patrícia. Citi Works Estrategies – CWS. Trabalho remoto – **Teletrabalho no Brasil**. Junh. 2015. Disponível em:<<http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7IoaSdf9jyV/sitefebraban/Aautorizado.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^a ed. Editora Forense. Rio de Janeiro, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson.**Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a reforma trabalhista**. JUS. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 25 Ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo Demográfico

LEMOS, Isaias. **A Reforma Trabalhista e o Novo Regime Jurídico do Teletrabalho**. JusBrasil. 2019. Disponível em:<<https://isliaias.jusbrasil.com.br/artigos/674613381/a-reforma-trabalhista-e-o-novoregime-juridico-do-teletrabalho>>. Acesso em: 25 Nov. 2023.

MELLO, Alvaro. Teletrabalho (Telework): **O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. Qualitymark: ABRH-Nacional. Rio de Janeiro, 1999.

MIESSA,E.CORREIA,H.;Manual da Reforma Trabalhista: LEI 13.467;2017 - **o que mudou?**. 2^a ed. Salvador: Juspodivm , 2018, p.236.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1^a Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.

PELLEGRINI, Luis. Teletrabalho – **vamos trabalhar todos em casa?** 30 jul. 2012.Disponível em:< http://www.brasil247.com/pt/247/revista_oasis/71198/TeletrabalhoVamos-todos-trabalhar-em-casa.htm>. Acesso em: 10 nov. 2023

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite; SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. **Teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2018. Disponível<<https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25. Nov. 2023.

RODRIGUES, Poliane. **O teletrabalho e os impactos da reforma trabalhista**. JUS. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactosda-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 Set. 2023

SEBRAE Nacional. **Vantagens ou desvantagens do Home Office**. 2015. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/Vantagens-edesvantagens-do-home-office>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Revista Jus Navigandi , Santa Catarina, 2020. Disponível em: TELETRABALHO: ORIGEM, CONCEITO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E SEUS DESAFIOS - Jus.com.br . Acesso em 22, Set. 2023

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Revista Jus Navigandi 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-seus-desafios>>. Acesso em 22 de Nov de 2023.

SOBRATT – **Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO**: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-deestrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-desao-paulo/>>. Acesso em: 20 Nov. 2023..

TREMBLAY, D. G. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

UNITED KINGDOM. **Flexible working**. 2014. Disponível em: <Disponível em: <<https://www.gov.uk/flexible-working> >. Acesso em: 10 Out. 2023.