

O TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Micaella Martin Cabrera¹, Francisco Luciano Minharro
Ciências Sociais e Jurídicas, Centro Universitário da FEI.
micaellame@hotmail.com, minharro@fei.edu.br

Resumo: A partir da aprovação da Lei Federal 13.467, possibilita-se novos modelos de contratação, permitindo a empresários inovar a gestão de recursos humanos nas organizações. Tendo em vista a dificuldade enfrentada pelas pequenas empresas em relação a estratégias de gestão, faz-se relevante a produção de um artigo científico que ofereça uma referência atual para nortear a correta utilização do Teletrabalho, uma vez que o acesso a estas orientações demanda um alto investimento muitas vezes inviável ao pequeno empreendedor.

1. Introdução

A Reforma Trabalhista aprovada através da Lei Federal 13.467, de 13 de julho de 2017 proporciona mudanças de significância histórica no âmbito das relações de trabalho que, segundo Silva (2017), ainda necessitam de muitas atualizações e melhorias, porém proporciona uma gama de novas possibilidades ao empreendedor, este estudo terá como foco o teletrabalho (capítulo II-A, 'Art.75-A), instituto não previsto em lei antes da reforma, passa a ter contornos legais, a exemplo da determinação das atividades a serem desenvolvidas, o custo para sua realização e a responsabilidade do empregador em orientar o colaborador em termos de segurança do trabalho. Em seu artigo sobre "O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil", Miziara (2017) destaca que a nova legislação proporcionou maior segurança jurídica a esta modalidade de trabalho que, até então, não possuía uma base legal. Porém, salienta a necessidade de orientação para as linhas interpretativas ao se adotar este modelo, em quesitos de formalidades contratuais, responsabilidade de custos e ergonomia, entre outros pontos importantes que serão abordados neste artigo que são passíveis de dificuldades, se não definidos claramente. A análise limitar-se-á essas orientações ao direcionamento as micro e pequenas empresas, tendo em vista que, de acordo com Kassai (1997), muitas vezes o pequeno empreendedor não tem a experiência necessária para tomar decisões estratégicas de gestão e evita procurar auxílio de especialistas na área, como consultorias, em alguns casos, por acreditarem que esses profissionais não teriam interesse em desenvolvimento de pequenas empresas e em outros casos por falta de recursos para investir em orientação. Para tanto, elaborar um material que proporcione a essas empresas um conteúdo de consulta simples e acessível, aliado ao fato desta pesquisadora atuar profissionalmente em uma empresa de pequeno porte, onde vivencia as dificuldades e também a parceria e colaboração entre empreendedor e colaboradores, fez despertar o interesse em averiguar os pontos importantes a serem considerados ao implementar o teletrabalho. Rocha (2018), salienta a importância de primeiramente conceituar o que é

considerado Teletrabalho, afirmando que se trata de um trabalho que está sendo realizado de forma remota por meio de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), levando os resultados do trabalhador a um local diferente daquele ocupado por ele. Assim, com vistas de explorar as possibilidades e riscos que o pequeno empreendedor enfrentará ao implementar um sistema de Teletrabalho foi proposto o tema de estudo: "O Teletrabalho Após a Reforma Trabalhista".

As Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte têm características tão específicas e diferenciadas que o legislativo criou um estatuto para tratar legalmente essas empresas com condições distintas e favorecidas em relação as demais, trata-se da Lei Complementar N.123, de 14 de Dezembro de 2006, na qual define no Capítulo II, Art. 3º as Microempresas sendo aquelas que dentro do ano-calendário possuam uma receita bruta de valor igual ou inferior a trezentos e sessenta mil reais e as Empresas de Pequeno Porte aquelas que no período do ano-calendário aufera uma receita bruta acima de trezentos e sessenta mil reais porém que não ultrapasse o valor de quatro milhões e oitocentos mil reais. Na Lei Complementar N.123, de 14 de dezembro de 2006, são definidas exceções que excluem, de acordo com sua natureza de operação, algumas empresas dos favorecimentos proporcionados por ela, porém, para direcionamento do estudo, usar-se-á os limites de receita acima descritos vinculados com os critérios adotados pelo SEBRAE em relação ao número de colaboradores nas empresas. De acordo com o SEBRAE Indústrias com até 19 funcionários e Comércio e Prestadoras de Serviço com até 9 funcionários, são consideradas Microempresas, e Indústrias que possuem entre 20 e 99 colaboradores ou Comércio ou Prestadoras de Serviço que tenham entre 10 e 49 colaboradores serão consideradas Empresas de Pequeno Porte.

O Teletrabalho tem se mostrado uma alternativa interessante na resolução de muitos problemas contemporâneos como horas do dia perdidos no trânsito, custo de espaço físico para comportar muitos colaboradores, a vida acelerada que afasta os colaboradores de suas casas, porém, Rocha (2018) salienta que apesar de em um primeiro momento esse modelo demonstrar grandes vantagens é necessário que seja estudada a forma como será aplicado para que outras questões preocupantes como a falta de divisão entre a vida pessoal e profissional do colaborador, o distanciamento desse funcionário do âmbito empresarial especificamente no campo social, além dos riscos ergonômicos que podem ocorrer caso o Teletrabalho não seja implementado de uma forma planejada, ética e profissional. É importante destacar que para Rocha (2018) não existe um único modelo de Teletrabalho, na verdade, destaca-se seis categorias inserido ao modelo:

[a) **trabalho em domicílio:** também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador; b) **trabalho em escritórios-satélite:** os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; c) **trabalho em telecentros:** o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos; d) **trabalho móvel:** fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente; e) **trabalho em empresas remotas ou off-shore:** call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata; f) **trabalho informal ou teletrabalho misto:** arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.] (Rocha, 2018)

De acordo com Rocha (2018), a similaridade entre as modalidades se dá na flexibilização dos espaços e tempo de trabalho, utilizando as ferramentas TIC para substituir a atividade presencial.

3. Metodologia

A pesquisa aplicada tem como objetivo gerar conteúdo direcionado as Micro e Pequenas Empresas, será realizada através da análise documental (Leis, livros e artigos científicos), bem como questionário e entrevistas de cunho exploratório que visam interpretar de forma qualitativa e descritiva o fenômeno em estudo. Utilizando-se dos procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica bem como levantamento dos dados com as personas inseridas no contexto analisado, ou seja, jovens que estão iniciando no mercado de trabalho, trabalhadores que vivenciam a experiência do Teletrabalho em suas organizações, pessoas que tem interesse em vivenciar ou se interessam pelo tema, será delimitada uma amostra de 100 pessoas na população presente no Centro Universitário da FEI através de um questionário formado por 5 questões com direcionamento demográfico e 11 questões referentes a percepção dos entrevistados sobre o tema, para isso será utilizada a escala likert, o questionário será aplicado por meio eletrônico através da plataforma do Google, que fornece a tabulação dos dados a ser analisados. O questionário foi antecipadamente validado com 15 alunos do 7ª ciclo do curso de Administração no Centro Universitário FEI, para deter verificação e garantia de sua adequação aos objetivos. A amostra será selecionada por método de amostragem por conglomerados, porquanto a população a qual se aplica o estudo é ampla, sendo assim, consistirá ao público interno da FEI.

4. Conclusões

A análise do material bibliográfico está em estação de desenvolvimento, baseando-se em livros e artigos científicos. O processo de coleta de dados por meio de

pesquisa qualitativa para avaliação da experiência por pessoas que vivenciam o Teletrabalho ocorrerá no mês de novembro, assim, não há, ainda, dados empíricos que evidenciem quaisquer análises.

5. Referências

- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/pcsWXC>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2018.
- BRASIL. Estatuto da Microempresa. Lei Complementar N. 123, de 14 de dezembro de 2006.
- KASSAI, Silvia. As Empresas de Pequeno Porte e a Contabilidade Caderno de Estudos, São Paulo, FIECAFI, v.9, n.15, p.60-74, janeiro/junho 1997.
- MIZIARA, Raphael. O Novo Regime Jurídico do Teletrabalho no Brasil. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acessado em: 30 de março de 2018.
- ROCHA, Cháris Telles Martins da. O Teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.
- SEBRAE. CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DE EMPRESAS: MEI - ME - EPP. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acessado em: 27/08/2018 às 17h52min.
- SILVA, Paulo Renato Fernandes da. Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, 2017.
- SARAIVA, Vade Mecum/ Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Cespedes e Fabiana Dias da Rocha - 24 ed. Atual. E ampl. - São Paulo: Saraiva, 2017. P.1156, 1157.

Agradecimentos

Ao Centro Universitário da Fei pela oportunidade de desenvolver este projeto.

¹ Micaella Martin Cabrera Aluna de IC do Centro Universitário FEI (ou FAPESP, CNPq ou outra). Projeto com vigência de 05/18 a 05/19.