

Maira Taschetto

Pesquisadora do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Feevale (Brasil)

mairataschetto@gmail.com

Cristiane Froehlich

Docente do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Feevale (Brasil)

cristianefroehlich@hotmail.com

Dados para contato:

*Cristiane Froehlich
Universidade Feevale
RS-239, 2755 - Vila Nova, 93525-075,
Novo Hamburgo, RS, Brasil.
URL da Homepage:
<http://www.feevale.br/>*

Recebido em: 20/10/2018

Aprovado em: 17/04/2019

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>

**TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS
PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS
DO VALE DO SINOS E PARANHANA NO RIO
GRANDE DO SUL**

*TELEWORKING UNDER THE PERSPECTIVE OF THE HUMAN
RESOURCES PROFESSIONALS OF THE SINOS AND
PARANHANA VALLEYS IN RIO GRANDE DO SUL*

*TELETRABAJO BAJO LA PERSPECTIVA DE PROFESIONALES
DE RECURSOS HUMANOS DE LOS VALLES DE LOS SINOS Y
PARANHANA EN RIO GRANDE DO SUL*

RESUMO

As pessoas buscam desenvolver-se profissionalmente e é necessário que as empresas proporcionem aos profissionais escolhas no momento do desempenho de suas atividades. Esta pesquisa tem como objetivo verificar a perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos dos Vales do Sinos e Paranhana sobre teletrabalho. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva, levantamento survey, quantitativa e qualitativa. A coleta de dados foi realizada através de questionário com 45 respondentes. Os resultados indicam que os profissionais de RH questionados não estão familiarizados com teletrabalho e com as novas regras da legislação trabalhista em relação ao mesmo, o que dificulta a gestão dos teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Legislação Trabalhista. Profissionais de RH.

ABSTRACT

People seek to develop professionally and it is necessary for companies to provide these professionals choices when carrying out their activities. This research aims to verify the perspective of Human Resources professionals in the Valleys of Sinos and Paranhana on teleworking. To reach the objective descriptive, survey, quantitative and qualitative research was carried out. Data were collected through a questionnaire with 45 respondents. The results indicate that the HR professionals are not familiar with teleworking and with the new rules of labor legislation in relation to it, which results in difficulties in the management of teleworkers.

Keywords: Telecommuting. Labor Legislation. HR Professionals.

RESUMEN

Las personas buscan desarrollarse profesionalmente y es necesario que las compañías brinden opciones a los profesionales al realizar sus actividades. Esta investigación tiene como objetivo verificar la perspectiva de los profesionales de recursos humanos de los Valles de Sinos y Paranhana en el teletrabajo. Para ello, se realizó una investigación descriptiva, encuesta, encuesta cuantitativa y cualitativa.

La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario con 45 encuestados. Los resultados indican que los profesionales de recursos humanos consultados no están familiarizados con el teletrabajo y las nuevas normas de la legislación laboral en relación con él, lo que dificulta la gestión de los teletrabajadores.

Palabras clave: Teletrabajo. Legislación laboral. Profesionales de recursos humanos.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser definido como uma necessidade intrínseca para o ser humano. Com as mudanças tecnológicas, principalmente na área da informática, tendo como um dos marcos o desenvolvimento da internet, o trabalho passou a ter outros meios para ser desenvolvido. Observou-se a relativização do espaço tempo possibilitando o desenvolvimento de novos métodos de trabalho, um destes métodos é o teletrabalho, que proporciona ao trabalhador autonomia para gerenciar o seu tempo e a própria carreira.

A ideia principal do teletrabalho pode ser definida como trabalho a distância. O teletrabalhador desenvolve o trabalho convencional em casa em vez de desenvolver no escritório. O teletrabalho não é nenhuma novidade, pode-se dizer que é um fenômeno em expansão devido às mudanças constantes na tecnologia, e no cotidiano das pessoas.

As organizações ao definirem suas estratégias organizacionais precisam levar em consideração à importância das pessoas, e a forma como são gerenciadas. Alinhada as estratégias organizacionais deve estar à política de Recursos Humanos (RH), esta política deve ser adotada sem perder de vista que estas pessoas são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida, e que as mesmas possuem outros vínculos além daqueles que mantêm com a organização, e que seus objetivos não coincidem integralmente com os definidos pela organização. Deste modo, o teletrabalho pode contribuir para que a organização consiga atender as necessidades de seus colaboradores, com relação à qualidade de vida e ao fortalecimento dos vínculos que os mesmos possuem fora da organização.

Esta pesquisa torna-se um meio de identificar até que ponto os profissionais da área de RH têm entendimento sobre o assunto, bem como uma forma de inseri-lo na formação de futuros profissionais. A contribuição que o estudo pode oferecer para as empresas e para os profissionais de RH refere-se ao conhecimento sobre o assunto, que por ser, um modo de trabalho em adaptação no Brasil devido às mudanças na legislação pode gerar dúvidas sobre a melhor forma de fazer a gestão dos teletrabalhadores.

Para melhor compreender a percepção dos profissionais da área de RH, com relação ao uso do teletrabalho pela organização, o presente artigo visa responder a seguinte questão: Qual a perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos dos Vales do Sinos e Paranhana sobre o teletrabalho? Esta pesquisa tem como objetivo geral verificar a perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos dos Vales do Sinos e Paranhana sobre o teletrabalho.

Para atender ao objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: apontar as vantagens e desvantagens do teletrabalho; descrever a legislação vigente e identificar a legislação que entrou em vigor; e identificar quais ações de implementação do teletrabalho, na percepção dos respondentes, são mais importantes em um processo de implementação.

O presente artigo caracteriza-se em uma pesquisa descritiva, levantamento *survey*, quantitativa e qualitativa. A coleta dos dados foi realizada através de um questionário com perguntas abertas e fechadas, aplicado através da ferramenta *Google Docs*, com amostra não probabilística, abrangendo 45 respondentes.

O artigo se estrutura em sete seções, a primeira aborda o conceito teórico do teletrabalho, na segunda seção estão descritas as vantagens e desvantagens do teletrabalho conforme os autores estudados, em seguida a terceira seção descreve sobre a implementação do teletrabalho nas organizações, a quarta seção aborda a legislação que define as regras do teletrabalho, seguida pela quinta seção que descreve os procedimentos metodológicos, a sexta seção descreve a análise dos dados coletados. Na sétima e última seção o estudo aborda as considerações finais, com resgate dos objetivos e problema de pesquisa, aponta as limitações do estudo, bem como as sugestões de estudos futuros sobre o tema proposto.

2 TELETRABALHO

O teletrabalho caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos, essas evoluções como o desenvolvimento da informática e o uso frequente da internet proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores. Nesta seção serão descritos os conceitos de teletrabalho.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), o teletrabalho pode ser conceituado como uma forma de trabalho a distância, realizado longe da sede da empresa o que requer uma nova tecnologia, que deve ser utilizada para facilitar a comunicação entre o colaborador e a organização para a qual o mesmo trabalha.

Quando analisado o contexto de teletrabalho, o mesmo não é considerado uma novidade na maioria dos países, no final da década de 60 o conceito de trabalho remoto já era discutido na Itália, mesmo antes da popularização do computador pessoal e da internet. A possibilidade de trabalhar em outros ambientes fora da organização tornou-se popular no Brasil somente na década de 90, quando a internet conseguiu equalizar a qualidade do trabalho remoto (BRIK, 2013).

A constante reestruturação global da economia fez com que o desenvolvimento científico tecnológico proporciona-se uma crescente aceleração das relações no mundo virtual, anunciando uma nova organização social, onde as atividades dependem cada vez mais da tecnologia para serem desenvolvidas, e compartilhadas com outros usuários. Com este novo contexto, as relações de trabalho ganham nova dimensão, com necessidade de redefinir tempo e espaço impondo um ritmo diferente para o desenvolvimento das atividades, o que torna inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização da tecnologia (RODRIGUES, 2011).

Na nova era do conhecimento com a tecnologia em crescente expansão, o teletrabalho volta a aproximar o trabalho dos lares, essa modalidade de trabalho consiste em levar o trabalho onde estiverem os trabalhadores, em vez de levá-los ao trabalho. Sendo assim, o trabalho pode ser desenvolvido em casa, ou em um escritório próximo a mesma, mas longe da organização para a qual se trabalha (LACOMBE, 2011).

Trope (1999) e Brik (2013) argumentam que se pode encontrar outros termos para qualificar o teletrabalho, com base nos locais onde o trabalho é desenvolvido. Por exemplo: *Home Office* - o funcionário trabalha alguns dias em sua residência e outros na sede da empresa; escritórios virtuais – nestes espaços é possível alugar salas de trabalho ou reunião por hora, dia ou mês; e centros satélites – mais comuns nos Estados Unidos, os *satellite centers* são escritórios pertencentes à empresa, estrategicamente localizados de forma a facilitar o deslocamento dos funcionários.

Segundo Kugelmass (1996, p. 18), “a importância crescente do trabalho remoto, das tecnologias de longo alcance e dos cargos baseados na informação desafiam os modelos de trabalho da indústria tradicional de ‘mesmo tempo, mesmo lugar’ [...]”. Para o autor a sincronização do trabalho entre pessoas que trabalham em locais diferentes, e diferentes tempos é totalmente possível, as mudanças na tecnologia ligam os locais de trabalho o que requer flexibilidade no modo de organizar e administrar o mesmo. Os conflitos entre trabalho e não trabalho prejudicam a produtividade, afetam a satisfação dos profissionais em relação às formas de trabalho e os sistemas de recompensas tradicionais que são utilizados dentro das organizações, nessa insatisfação inclui-se também a intolerável ida e volta do trabalho diário.

Com o uso das novas tecnologias da informação e da comunicação, os trabalhadores não precisam permanecer fisicamente dentro das organizações, isso proporciona mais autonomia na es-

colha do local onde podem desenvolver o seu trabalho, possibilitando a flexibilização dos horários de trabalho. O teletrabalho modificou o jeito de trabalhar, de aprender, os conceitos de tempo e espaço, o que pode trazer benefícios não somente para o trabalhador, mas também para as organizações (TROPE, 1999).

O teletrabalho faz parte das atuais relações de trabalho, o mesmo se apresenta como uma alternativa tanto para os trabalhadores como para as organizações, neste cenário encontram-se vantagens e desvantagens que serão descritas na seção a seguir.

2.1 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

A utilização dessa nova configuração de trabalho pode impactar nas organizações, e também na vida dos teletrabalhadores, e conseqüentemente na sociedade. Essa modalidade de trabalho requer planejamento e disciplina, e uma boa percepção para identificar os benefícios e as dificuldades de se trabalhar longe da organização.

Segundo Mello (2011) o teletrabalho cria uma série de flexibilidades para o teletrabalhador, como local, horário e agenda de trabalho, e este quando adaptado a nova forma de trabalho pode alcançar maior produtividade e qualidade. Apesar da crescente utilização desta modalidade de trabalho, existem desafios típicos de qualquer inovação que altere o comportamento das organizações e de seus indivíduos, o que pode dificultar o alcance dos objetivos de trabalho almejados dentro da organização.

Rodrigues (2011, p.71) diz que “os efeitos do teletrabalho nas empresas e na sociedade em geral são grandes. Estes efeitos trazem como conseqüências algumas vantagens e desvantagens para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade [...]”. No entanto a autora ressalta que essas vantagens e desvantagens podem ser consideradas como potenciais em algumas situações, pois a existência das mesmas depende das condições oferecidas pela empresa para que o trabalhador desenvolva o seu trabalho. A seguir serão descritas as vantagens e desvantagens para o teletrabalhador.

2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para o teletrabalhador

As vantagens do teletrabalho para o teletrabalhador podem ser definidas como: o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo, redução das doenças relacionadas com o *stress*, e o aumento da satisfação com o trabalho. A satisfação está relacionada ao fato de que os colaboradores que trabalham em casa possuem condições de trabalho melhores, se comparadas com os que

necessitam sair todos os dias para o trabalho na empresa, a autonomia e a flexibilidade de horários contribuem para esta sensação de satisfação. As vantagens citadas pelo autor reforçam a ideia de qualidade de vida, que é atribuída ao teletrabalho (KUGELMASS, 1996).

Silva (2004) cita como vantagens para o teletrabalhador a autonomia e a independência para realizar as tarefas, o que demonstra por parte do trabalhador conhecimento, e pode trazer facilidade para gerenciar o próprio tempo. Estas vantagens podem agregar ainda, a possibilidade de oferecer seus serviços a outras empresas, ampliando as oportunidades de trabalho para o mesmo.

Segundo Rodrigues (2011) quando o trabalhador executa suas tarefas diárias de trabalho em sua própria residência, geralmente despende menos tempo para realizá-las, comparando com o tempo que levaria para desenvolvê-las na empresa. Um dos motivos é o tempo que o mesmo economiza no deslocamento da casa para o trabalho, o que em grandes cidades pode causar *stress* desnecessário com congestionamentos, e outras doenças atribuídas ao excesso de poluição do trânsito, outro motivo para se levar em consideração é o fato de não ser interrompido durante o trabalho o que pode ser mais comum na empresa. Estes fatores impactam não somente na produtividade, mas também nos gastos com transporte, saúde, alimentação e vestuário.

Brik (2013) analisa as desvantagens do teletrabalho para o trabalhador. Na Tabela 1 a seguir, são descritas estas desvantagens.

Tabela 1 – Desvantagens do teletrabalho para o trabalhador

Desvantagem	Descrição
Distrações e tentações	É preciso saber administrar a liberdade conquistada trabalhando em casa, a falta de supervisão pode levar certos colaboradores a trocar as obrigações do trabalho, por distrações desnecessárias.
Isolamento	Os colaboradores podem estranhar a princípio, além do aspecto solitário, o isolamento pode fazer com que o profissional se sinta desatualizado sobre as questões relacionadas à empresa.
Procrastinação	A falta de motivação, preguiça ou o simples fato de não haver ninguém supervisionando o trabalho, podem levar o profissional a adiar as tarefas.
Falta de suporte	Dificuldades para solucionar problemas relacionados a falhas de equipamentos, e aplicativos necessários para desenvolver o trabalho. Quando se está distante da empresa é necessário solucionar sozinho os problemas, sem contar com o suporte.
Preconceito	O teletrabalhador pode enfrentar algum preconceito por parte da família, amigos ou colegas, pelo fato de trabalhar em casa o que para os mais conservadores pode não ser uma prática “normal”.

Ruídos domésticos	Silêncio no local de trabalho é muito importante para a concentração do colaborador, no caso do escritório em casa, alguns cuidados precisam ser tomados para reduzir, ou até mesmo evitar sons domésticos que possam atrapalhar o trabalho.
Organização vs. Entulho	A manutenção contínua do espaço de trabalho pode facilitar o dia a dia, e evitar problemas como a troca ou perda de documentos, descartar o lixo e conservar o necessário para o trabalho é sempre necessário.

Fonte: adaptado de Brik (2013).

Com as desvantagens citadas no Quadro 1, os autores apontam desafios que surgem para o colaborador ao desenvolver o trabalho em sua residência, ao analisar estas desvantagens é evidente a necessidade de disciplina e responsabilidade que o mesmo precisa ter para que desenvolva um bom trabalho, e alcance as metas determinadas pela empresa. Na subseção a seguir serão descritas as vantagens e desvantagens do teletrabalho para a empresa.

2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para a empresa

As principais vantagens do teletrabalho no que se refere à empresa estão relacionadas à redução com custos de manter espaços físicos para o trabalho, eficiência organizacional e aumento da produtividade. Estas vantagens de certo modo estão interligadas, quando a empresa não necessita utilizar recursos para manter infraestruturas de trabalho pode focar seus ganhos na melhoria da eficiência organizacional e conseqüentemente no aumento da produtividade. A redução de custos pode ser um grande incentivo para estimular a empresa ao uso do teletrabalho, outro ganho é a flexibilidade horária e geográfica o que permite que a empresa opere vinte e quatro horas por dia (RODRIGUES, 2011).

Silva (2004) ressalta a possibilidade que a empresa possui de selecionar os melhores profissionais disponíveis no mercado de trabalho, visto que, esta seleção pode ser feita a nível global quando a empresa opera fora do território nacional. A diminuição da rotatividade é fator presente nesta modalidade de trabalho, diminuindo também o absenteísmo e a possibilidade de ócio durante o trabalho, o que não pesa no custo da produção da empresa tendo em vista que o tempo cede espaço ao critério de quantidade de trabalho efetuado.

Para Brik (2013) as desvantagens que existem na utilização do teletrabalho pela empresa, na maioria das vezes são baseadas em possibilidades remotas e percepções distorcidas de desafios,

que a mesma possa vir a enfrentar ao longo da implementação do programa de teletrabalho. Estes desafios são descritos na Tabela 2 a seguir:

Tabela 2 – Desvantagens do teletrabalho para a empresa

Desvantagens	Descrição
Medo gerencial	A percepção de muitos gestores de que se o colaborador for trabalhar em casa nunca mais aparecerá na empresa, sua produtividade despencará, e o mesmo não terá o mesmo espírito de equipe de antes.
Processo de recrutamento e seleção	Recrutar e selecionar as pessoas certas para esta modalidade de trabalho pode ser uma tarefa desafiadora, encontrar o perfil mais adequado, saber lidar com a frustração dos colaboradores que irão permanecer no escritório e enfrentar a resistência da gerência diante das mudanças.
Custo de implementação	Estes custos estão relacionados a investimentos em tecnologia, capacitações e manutenção dos serviços necessários para o andamento do projeto.
Incompatibilidade tecnológica	Em alguns casos podem surgir dificuldades em utilizar os mesmos programas, a mesma velocidade (capacidade) de internet, diferentes operadoras de telefonia o que muitas vezes pode impedir a comunicação do colaborador com a empresa.
Dados sigilosos	A segurança das informações pode se tornar vulnerável, os dados sigilosos podem se tornar expostos em redes não conhecidas, computadores não protegidos ou utilizados por terceiros.

Fonte: adaptado de Brik (2013).

A Tabela 2 descreve as desvantagens do teletrabalho para a empresa, que ao optar em utilizar esta forma de trabalho deve levar em consideração todos os prós e contras, analisando cada etapa do processo, com foco na qualidade do trabalho realizado pelos teletrabalhadores e na qualidade de vida que os mesmos precisam ter para desenvolverem um bom trabalho. A seguir as vantagens e desvantagens, do uso do teletrabalho nas organizações para a sociedade.

2.4 Vantagens e desvantagens do teletrabalho para a sociedade

O teletrabalho surge como alternativa para alguns problemas que interferem no cotidiano das pessoas, apesar desta constatação, existem também situações em que o trabalhador pode se sentir vulnerável, com algumas condições deste modo de trabalho.

Rodrigues (2011, p.76) diz que “para a sociedade e o governo, o teletrabalho pode gerar empregos, pois permite a abertura de novos postos de trabalho, devido à possibilidade de implementação

de projetos visando ao atendimento do mercado mundializado”. O teletrabalho pode ser utilizado por empresas que prestam serviços para consumidores de outros países, sendo assim, as demandas podem ser maiores considerando a população mundial como possível cliente, com altas demandas são necessários vários colaboradores para entregá-las no prazo, o que pode significar novos postos de trabalho, diminuição das taxas de desemprego, aumento na geração de renda, garantindo assim um impacto positivo para a sociedade como um todo.

Mello (2011) ressalta a diminuição dos congestionamentos, redução da poluição, do consumo de combustíveis e conseqüentemente da contaminação do ar por poluentes. Outra vantagem é o combate da exclusão social, o teletrabalho possibilita maior integração de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por não necessitar de deslocamento, evitando assim que muitos trabalhadores que dependem do transporte público, que em nosso país é precário, deixem de exercer atividades remuneradas.

A precarização das relações de trabalho pode ser citada como desvantagem, o que pode ser agravado pelo fato de não se ter uma fiscalização adequada para esta modalidade de trabalho. Quando a empresa precisa fiscalizar o domicílio do colaborador encontra barreiras, tendo em vista a necessidade de autorização prévia para realizar esta a fiscalização. Outras desvantagens que podem ser citadas estão relacionadas às condições ergonômicas que podem afetar a saúde do colaborador, e em conseqüência aumentar a demanda de solicitações de auxílio doença para a Previdência Social, que terá que arcar com os custos de um trabalhador doente que não fará nenhuma contribuição durante o período em que permanecer afastado de suas atividades profissionais. A exploração de mão-de-obra barata é outra desvantagem para a sociedade, esta prática pode ocorrer por meio de subcontratações de colaboradores de outros países, tornando impossível a fiscalização da relação de trabalho que foi estabelecida entre as partes (RODRIGUES, 2011).

O teletrabalho impõe adaptações para o colaborador, para a empresa e também para a sociedade, todos devem buscar o aperfeiçoamento desta modalidade de trabalho, sempre analisando as vantagens e desvantagens que esta pode agregar ao trabalho. Na seção a seguir, serão descritos os processos necessários para a implementação do teletrabalho nas organizações.

2.5 A implementação do teletrabalho nas organizações

Esta seção apresenta as ações que precisam ser desenvolvidas para a implementação do teletrabalho nas organizações.

Kugelmass (1996, p. 151) afirma que “as organizações que estão pensando em adotar o trabalho flexível aprendem muito com amplo diálogo interno sobre trabalho, família, sucesso e os valores

que dão forma a estas questões [...]”. As organizações começam a planejar o uso do teletrabalho com base no levantamento dos conflitos entre trabalho e cuidar da família, e como os colaboradores utilizam seu tempo livre, os problemas que os mesmos enfrentam com relação ao transporte e outras dificuldades que possam contribuir para o interesse pelo teletrabalho. Este levantamento contribui para revelar as opiniões dos colaboradores e da administração, encontrar problemas que possam apontar a necessidade de utilizar o teletrabalho, e quais podem ser os benefícios que serão agregados com a flexibilização dos horários e locais de trabalho.

Para Trope (1999) a implementação do teletrabalho em uma organização pode causar um choque cultural nos colaboradores, trocar o ambiente de trabalho conhecido que desperta uma sensação de familiaridade, por um ambiente isolado, o distanciamento do grupo com o qual se trabalha. Esses fatores podem afetar psicologicamente o teletrabalhador gerando sentimento de insegurança, rejeição, afetando o desempenho das suas atividades profissionais.

Segundo Brik (2013) quando a organização decide implementar um programa de teletrabalho inicialmente é preciso estabelecer os contornos necessários para que o programa funcione adequadamente. Estes contornos devem ser definidos com base em uma série de questionamentos e definições, que sugerem uma direção para que se torne possível encontrar soluções específicas para cada dificuldade que possa surgir durante todo o processo. Estes questionamentos devem ser direcionados as necessidades organizacionais, um comitê interno ou consultoria externa, ou a combinação dos dois pode contribuir na tomada de decisão, no planejamento, suporte e na transmissão das informações que serão de grande importância para iniciar o programa.

O planejamento para a implementação do teletrabalho deve ser baseado nas estratégias organizacionais, visando sempre o crescimento e a contribuição que o programa pode oferecer para a organização como um todo. Na seção a seguir, serão descritas as mudanças na legislação referentes ao teletrabalho no Brasil.

3 LEGISLAÇÃO

Com a modernização das relações de trabalho decorrente do acelerado avanço das tecnologias, surgiu o teletrabalho como uma nova modalidade de trabalho no mundo jurídico, o que requer uma legislação específica voltada para as particularidades e necessidades dessa nova modalidade empregatícia.

No final da década de 1990, Trope (1999) já ressaltava a importância de alguns aspectos a serem considerados em um contrato de teletrabalho, tais como: a remuneração, que deve ser a mesma para o trabalhador presencial e para o trabalhador remoto; o lugar de trabalho seja a residência

do trabalhador; o horário de trabalho que pode ser fixado para facilitar o contato com a empresa; material a ser fornecido pelo empregador para o trabalho; fidelidade e confiabilidade; instalação e manutenção necessárias para o trabalho; e o pagamento pelo empregador dos custos com energia, telefone e internet.

O teletrabalho tem início com as transformações e o uso das tecnologias do século XX, a informática alterou significativamente o mundo em vários aspectos, como não poderia ser diferente o trabalho também passou por adaptações com o uso dos meios telemáticos e informatizados no mercado produtivo. No entanto, até o ano de 2011 no Brasil, o teletrabalho não possuía nenhuma regulamentação própria, mesmo diante deste fato a questão da existência ou não de vínculo empregatício era amplamente discutido e analisado pelos Tribunais do Trabalho no país (ROCHA; MUNIZ, 2013).

O teletrabalho, embora fosse objeto de discussão há muitos anos, obteve a sua regulamentação somente a partir de 15 de dezembro de 2011 quando foi promulgada a Lei nº 12.551, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta alteração foi com o intuito de equiparar os direitos do teletrabalhador aos do trabalhador que permanece no escritório da empresa. Na prática a lei reconhece os mesmos direitos para trabalhadores presenciais e remotos (OLIVEIRA JUNIOR, 2013).

Brik (2013, p. 154) diz que “em termos práticos, as cláusulas do contrato do colaborador que trabalha remoto permanecem as mesmas de um contrato do colega que permanece na companhia. Porém, tendo em vista as condições especiais de trabalho [...]”. Estas condições devem estar descritas no contrato de trabalho, por meio de cláusulas específicas, que possuem a função de detalhar as obrigações do empregador e do colaborador, assim como os direitos dos mesmos com relação ao contrato de trabalho.

A alteração do art. 6º da CLT pela Lei nº 12.551, reconheceu como subordinação o controle e a supervisão que utilizam os meios telemáticos e informatizados para supervisionar, e controlar o trabalho realizado a distância pelo colaborador. A legislação ainda reitera limites na contratação de profissionais na modalidade de teletrabalho, modelos de contratação como pessoa jurídica não são considerados como vínculo empregatício, se caso houver provas que a empresa utilizou esta configuração de contrato para a modalidade de teletrabalho, a mesma deve arcar com todas as obrigações trabalhistas devidas, a contratação de autônomos para prestação de serviços também deve atender exigências conforme a CLT, a empresa deve elaborar um contrato com a descrição dos serviços prestados, dos valores combinados, e da duração do mesmo (BRIK, 2013).

As alterações feitas em 2011 garantiram alguns direitos aos teletrabalhadores que antes não existiam formalmente, no entanto, somente no ano de 2017 com a reforma trabalhista proposta e sancionada pelo atual governo é que o teletrabalho foi formalizado de acordo com as novas regras.

Na nova legislação a qualquer momento as partes (empregador e empregado) podem optar por utilizar o teletrabalho sendo que, se assim ocorrer, o empregado deve assinar um termo de responsabilidade relativo às questões de ergonomia e conforto, já que atuará fora da empresa e possivelmente na sua própria residência. Este termo também deve responsabilizar o trabalhador no que diz respeito a possíveis acidentes de trabalho, que possam ocorrer no exercício das suas funções. A empresa contratante é responsável apenas por orientar o trabalhador sobre as prevenções necessárias para evitar os acidentes de trabalho dentro de casa, ou nos ambientes destinados a realização das tarefas de trabalho (MELEK, 2017).

Conforme Melek (2017, p. 78) “no teletrabalho a lei prevê que não haverá pagamento de horas extras, tendo em vista que o trabalho é realizado de forma externa à empresa”. Para o autor isso acontecerá somente se a empresa não exigir do teletrabalhador horário fixo e marcação do ponto, caso sejam feitas estas exigências, existirá o controle de jornada e desaparecerá o conceito de trabalho externo que é previsto na nova lei, o que implicará para a empresa o pagamento de horas extras ao trabalhador.

A nova legislação garante direitos, e define as responsabilidades para ambas as partes (empregado e empregador), que precisam ser analisadas e levadas em consideração no momento da escolha desta modalidade de trabalho, evitando assim problemas e desavenças futuras que podem dificultar a relação de trabalho entre os mesmos.

O embasamento teórico deste estudo abordou o conceito de teletrabalho e suas características como um modo de trabalho, foram também descritas as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade. O artigo contemplou ainda a implementação do teletrabalho nas organizações, e as ações necessárias para que esta implementação aconteça de forma correta, e nesta última seção foram descritas as mudanças que ocorreram na legislação trabalhista em relação ao teletrabalho.

Na seção a seguir, serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados na elaboração do presente artigo.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção tem a finalidade de descrever o método utilizado neste artigo. Método pode ser definido como um conjunto de procedimentos, adotados com o propósito de atingir o conhecimento, é a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa. Os métodos devem ser definidos de acordo com o objetivo da investigação e do tipo da pesquisa realizada (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Quanto aos objetivos a pesquisa classifica-se como descritiva, pois conforme Cervo, Bervian e Silva (2007) a pesquisa descritiva possibilita que o outro visualize mentalmente o que o pesquisador observou durante a descrição do trabalho, acerca do tema pesquisado. Segundo Prodanov e Freitas (2013) esta pesquisa observa, registra e analisa dados sem manipulá-los, impedindo assim a interferência do pesquisador.

A definição dos procedimentos técnicos do trabalho refere-se ao levantamento *survey* que tem como base interrogar diretamente pessoas das quais se deseja conhecer o comportamento, acerca do problema estudado, as informações coletadas correspondem à solicitação feita a um grupo significativo de pessoas que opina sobre o tema pesquisado (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Quanto à abordagem do problema a pesquisa classifica-se em qualitativa e quantitativa. A abordagem qualitativa considera a relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, esta pesquisa utiliza a interpretação dos fenômenos e a atribuição dos significados durante o processo de pesquisa, o que torna o significado e o processo os focos principais de abordagem (BARROS; LEHFELD, 2008). A pesquisa classifica-se em quantitativa, que segundo Prodanov, Freitas (2013) tem como função quantificar e traduzir em números as opiniões e informações coletadas, para classificá-las e analisá-las garantindo precisão nos resultados evitando contradições no processo de análise.

O presente trabalho teve uma amostragem não probabilística, neste artigo é composta por profissionais de RH dos Vales do Sinos e Paranhana totalizando 45 respondentes, os critérios de escolha são justificados pelo interesse dos autores pela percepção destes respondentes sobre o teletrabalho, e de que forma esta percepção se reflete na carreira profissional dos mesmos.

O questionário foi elaborado utilizando como base a pesquisa bibliográfica. Foi estruturado com 18 questões, sendo 5 abertas descritivas, e 13 fechadas com questões de múltipla escolha. O questionário foi validado por uma professora especialista no tema e foi disponibilizado aos respondentes através da ferramenta *Google Docs*, na rede de contatos profissionais da pesquisadora, entre os dias 29 de outubro e 18 de novembro de 2017, totalizando 45 respondentes.

A análise visa identificar uma clara descrição dos procedimentos utilizados durante o trabalho, e determinar se os objetivos foram alcançados (PRODANOV; FREITAS, 2013). A análise dos dados foi feita através de tabulação e dados estatísticos, apresentados de forma descritiva e por meio de tabelas e gráficos, com o objetivo de interpretar os resultados obtidos com a pesquisa. Os dados das questões abertas foram analisados por meio da análise de conteúdo qualitativa. Bardin (1977) diz que, a análise qualitativa apresenta características particulares, na elaboração das deduções específicas sobre um fato, ou uma variável de interferência. Esta variável é maleável no seu funcionamento, portanto, deve permanecer maleável também na utilização dos seus índices, para que não haja interpretações errôneas dos elementos e fatos pesquisados.

Na próxima seção, serão descritas as análises feitas com base no questionário desenvolvido pela acadêmica.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção inicialmente apresentam-se os dados coletados referentes ao perfil dos respondentes do questionário, e na sequência as respostas dos mesmos sobre o teletrabalho, comparando-as com a teoria.

Na tabela 3 apresentam-se a as idades dos respondentes, sendo descritas por faixa etária.

Tabela 3 - Idade dos respondentes

Faixa etária	Profissionais da área de Recursos Humanos	Total
Até 20 anos	1	2%
21-30 anos	14	31%
31-40 anos	17	38%
41-50 anos	10	22%
Acima de 51 anos	3	7%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa.

Ao que se refere à idade dos profissionais de Recursos Humanos (RH), verifica-se que 38% estão na faixa etária entre 31 e 40 anos, e 31% entre 21 e 30 anos. Como demonstra a Tabela 1, a amostra respondente consiste relativamente em um público jovem, pois 69% dos respondentes têm idade entre 20 e 40 anos.

Quanto às demais características dos respondentes: 87% dos respondentes são do sexo feminino enquanto 13% do sexo masculino, sendo assim, é possível identificar que o gênero feminino encontra-se mais presente na área de Recursos Humanos (RH), de acordo com a amostra pesquisada.

Dando sequência na identificação dos respondentes, a pesquisa buscou identificar o estado civil dos respondentes, e constatou que 58% declaram-se casados, 33% solteiros, e em um percentual de 9% dos respondentes não classificaram seu estado civil.

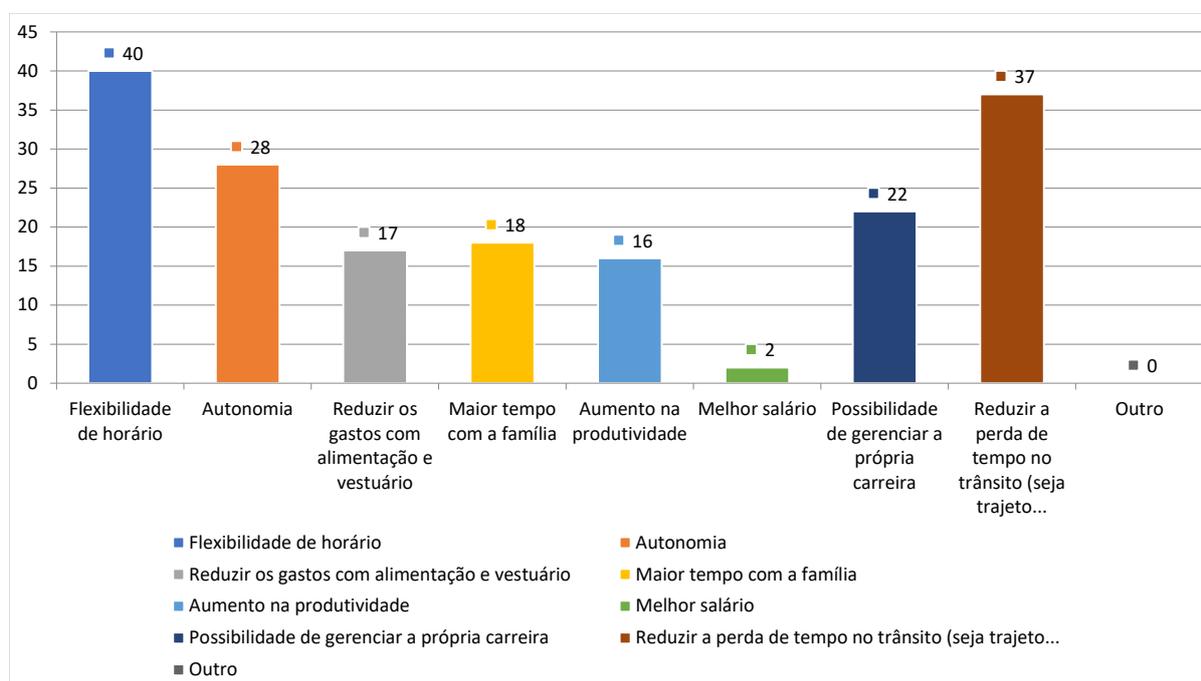
Em relação à formação educacional dos respondentes, 45% possuem ensino superior incompleto, 33% ensino superior e 22% possuem pós-graduação. As informações apontam que os profissionais de Recursos Humanos (RH) que participaram da pesquisa valorizam a formação educacional e buscam por conhecimento acadêmico em diferentes níveis de formação.

No que se refere ao tempo de atuação dos respondentes na área de RH, 38% dos respondentes indicaram que atuam na área entre 1 e 5 anos, 35% dos respondentes atuam na área entre 6 e 10 anos. Pode-se afirmar que 73% dos pesquisados atuam na área a menos de 10 anos.

Para melhor identificar a perspectiva destes profissionais sobre o teletrabalho, a pesquisa buscou identificar se os mesmos possuem alguma experiência neste modo de trabalho, 89% dos respondentes não possuem experiência, enquanto 11% responderam que já atuaram como teletrabalhadores. A pesquisa identificou que atualmente 84% dos respondentes trabalham em empresas que não utilizam o teletrabalho e apenas 16% responderam que as empresas onde trabalham utilizam o teletrabalho para funções de gestão de processos e consultoria. Quanto ao conhecimento dos profissionais sobre empresas que utilizam o teletrabalho, os respondentes na sua maioria, ou seja, 71% não conhecem empresas que utilizam o teletrabalho, os que afirmam que conhecem são 29% dos respondentes, os mesmos citam as empresas de Tecnologia da Informação (TI) quando questionados sobre o ramo das mesmas.

A seguir, apresenta-se o Gráfico 1 com os resultados das respostas, quanto aos fatores que os profissionais de RH consideram como motivação para ser um teletrabalhador.

Gráfico 1: Demonstrativo das motivações do uso teletrabalho por profissionais de RH



Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa.

No Gráfico 1 são analisadas quais das opções listadas os respondentes consideram como motivação para ser um teletrabalhador, dentre as opções com maior número de respostas, têm-se a flexibilidade de horário com 40 respostas, a redução da perda de tempo no trânsito com 37 res-

postas, e a autonomia com 28 respostas, estas aparecem na pesquisa como as motivações que teriam maior influência no momento de escolha deste modo de trabalho. Para Kugelmass (1996) e Rodrigues (2011), trabalhar em casa proporciona aos teletrabalhadores uma sensação de satisfação, sensação esta, que pode ser vinculada a flexibilidade de horário e o tempo que o mesmo economiza no deslocamento da casa para o trabalho.

Na Tabela 4, utilizou-se a escala de *Likert* como forma de mensuração do grau de concordância dos respondentes, sobre as vantagens que levariam as organizações a optarem pelo teletrabalho.

Tabela 4 – Vantagens para a empresa ao utilizar o teletrabalho

Vantagens do teletrabalho para a empresa	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda, nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente
Aumento da produtividade	24%	47%	24%	5%	0%
Redução dos custos (espaço físico, equipamentos, suporte técnico)	56%	40%	0%	2%	2%
Melhora da qualidade de vida dos teletrabalhadores	46%	43%	11%	2%	0%
Reduzir gastos com transporte	76%	13%	7%	2%	2%
Melhor aproveitamento do tempo dos trabalhadores	44%	31%	18%	7%	0%
Reduzir a rotatividade	20%	31%	42%	5%	2%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa.

Rodrigues (2011) afirma que a redução dos custos estimula as empresas a utilizarem o teletrabalho, quando a mesma não necessita investir recursos para manter a infraestrutura de trabalho, pode focar seus ganhos na melhoria da eficiência organizacional e conseqüentemente no aumento da produtividade.

Referente às respostas apresentadas na tabela 2, verifica-se que os respondentes concordam com a autora com relação ao aumento da produtividade 24% dos respondentes concordam totalmente, enquanto 47% dos respondentes concordam parcialmente que o teletrabalho pode contribuir para aumentar a produtividade das empresas, porém, os que não concordam nem discordam tabulam 24% dos respondentes. Referente à redução de custos citada pela autora, 56% dos respondentes concordam totalmente e 40% concordam parcialmente, que o teletrabalho pode diminuir o custo com espaços físicos, equipamentos e suporte técnico.

Segundo Kugelmass (1996) e Rodrigues (2011), a ideia de qualidade de vida pode ser atribuída às vantagens que a empresa pode agregar ao utilizar o teletrabalho, vantagens estas que podem ser citadas como: a redução dos gastos com transporte, melhor aproveitamento do tempo dos

trabalhadores e diminuição da rotatividade, tendo em vista que o tempo cede espaço ao critério de quantidade de trabalho efetuado.

Com relação a melhora da qualidade de vida dos teletrabalhadores citada pelos autores, 46% dos respondentes concordam totalmente e 43% concordam parcialmente que o teletrabalho contribui para este fato, a redução de gastos com transporte apontada na pesquisa e citada também como vantagem pelos autores obteve 76% de concordância total e 13% de concordância parcial. Referente ao melhor aproveitamento do tempo dos trabalhadores 44% concordam totalmente com os autores, e 31% concordam parcialmente, que o teletrabalho pode proporcionar o melhor aproveitamento do tempo para desenvolver as funções de trabalho.

Para os respondentes a redução da rotatividade não é fator determinante para o uso do teletrabalho pelas empresas como citada anteriormente pelos autores, sendo que, 42% não concordam, nem discordam e 31% concordam parcialmente com esta vantagem.

A Tabela 5 a seguir, apresenta os dados sobre quais seriam as vantagens que os respondentes levariam em consideração ao escolher o teletrabalho como modo de desenvolver as suas atividades profissionais.

Tabela 5 – Vantagens do teletrabalho para os profissionais de RH

Vantagens do teletrabalho	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda, nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente
Reduzir o risco de desenvolver doenças relacionadas ao <i>stress</i>	9%	44%	24%	16%	7%
Ampliar as oportunidades de trabalho, prestando serviços para mais de uma empresa	34%	49%	13%	2%	2%
Agilidade ao executar as tarefas	36%	38%	22%	2%	2%
Oportunidades de gerenciar o próprio tempo	62%	22%	11%	0%	5%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados pesquisado.

Com o intuito de identificar a opinião dos respondentes sobre as vantagens do teletrabalho para os profissionais de RH, analisaram-se as respostas de acordo com o grau de concordância dos respondentes. Referentes às seguintes vantagens: reduzir o risco de desenvolver doenças relacionadas ao *stress*, 44% dos respondentes concordam parcialmente e 24% não concordam nem discordam; ampliar as oportunidades de trabalho prestando serviços para mais de uma empresa, 49% dos respondentes concordam parcialmente e 34% concordam totalmente; agilidade ao executar as tarefas 38% dos respondentes concordam parcialmente, 36% concordam totalmente e 22% não

concordam, nem discordam; oportunidades de gerenciar o próprio tempo, 63% dos respondentes concordam totalmente e 22% concordam parcialmente; oportunidades de gerenciar o próprio tempo, 36% dos respondentes concordam totalmente e 29% concordam parcialmente. Os percentuais verificados na pesquisa apontam que os respondentes concordam com os autores Kugelmass (1996) e Silva (2004), quando os mesmos citam como principais vantagens do teletrabalho para o trabalhador: a redução das doenças relacionadas ao *stress*; possibilidade de oferecer seus serviços a outras empresas; facilidade em gerenciar o próprio tempo o que demonstra conhecimento por parte do teletrabalhador. A agilidade em realizar as suas tarefas, pode estar atrelada ao fato do teletrabalhador não ser interrompido durante o trabalho, o que pode ser mais comum na empresa.

Para análise da opinião dos respondentes, referente às vantagens do teletrabalho para a sociedade, foi solicitado que os mesmos apontassem o grau de importância que atribuem às vantagens citadas no questionário. A seguir a Tabela 6, apresenta os dados coletados na pesquisa.

Tabela 6 – Vantagens do teletrabalho para a sociedade

Vantagens para a sociedade	Muito importante	Importante	Indiferente	Pouco importante	Nada importante	Não respondeu
Gerar novos empregos	42%	52%	0%	2%	0%	4%
Aumentar a renda dos trabalhadores	28%	42%	21%	3%	0%	6%
Reduzir os congestionamentos	50%	36%	8%	4%	0%	2%
Reduzir a poluição provocada pelo trânsito	54%	30%	12%	2%	0%	2%
Combater a exclusão social, promovendo a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	55%	31%	6%	4%	0%	4%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa.

Rodrigues (2011) diz que, o teletrabalho pode ser utilizado por empresas que prestam serviços para consumidores de outros países, o que pode significar o aumento da demanda de trabalho se considerar a população mundial, sendo assim, são necessários vários colaboradores para entregá-las no prazo, em consequência novos postos de trabalho são abertos, ocorre o aumento de renda para os trabalhadores, garantindo um impacto positivo na sociedade com a diminuição das taxas de desemprego e geração de renda.

Com relação às vantagens citadas pela autora, e os percentuais apontados na pesquisa verifica-se que 42% dos respondentes consideram muito importante e 52% consideram importante para a sociedade a geração de novos empregos, quando as empresas utilizam o teletrabalho. Aumentar a renda dos trabalhadores na opinião dos respondentes é também uma vantagem a ser considerada,

afirmação esta que é considerada pela autora como vantagem, sendo assim, 28% consideram muito importante e 42% consideram importante para a sociedade que os trabalhadores sejam remunerados de forma melhor.

Para Mello (2011) a diminuição dos congestionamentos, e a redução da poluição podem ser citadas como vantagens para a sociedade, quando as empresas utilizam o teletrabalho, consequentemente os trabalhadores não precisam utilizar nenhum meio de transporte o que contribui com a melhoria do trânsito e do ar que respiramos. O autor ainda ressalta que o teletrabalho pode combater a exclusão social, possibilitando que pessoas com deficiências, ou algum tipo de limitação trabalhem em seu próprio domicílio e possam exercer atividades remuneradas. No que se refere a estas vantagens citadas pelo autor, 50% dos respondentes consideram muito importante e 36% importante à diminuição dos congestionamentos; a redução da poluição foi considerada pelos respondentes como muito importante com percentual de 54% e 30% consideraram importante; em relação ao combate da exclusão social, 55% dos respondentes consideram muito importante e 31% consideram importante utilizar o teletrabalho com esta finalidade.

Na Tabela 7 a seguir, apresenta-se a percepção dos respondentes sobre os desafios que o teletrabalho pode trazer para a empresa, para este levantamento foram citadas algumas desvantagens do teletrabalho, e solicitado que os respondentes atribuíssem seu grau de concordância com cada uma delas.

Tabela 7 – Desafios do teletrabalho para a empresa

Desvantagens do teletrabalho	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda, nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente	Não respondeu
Custo de implementação do teletrabalho na empresa	18%	46%	20%	7%	2%	7%
Vulnerabilidade das informações sigilosas	36%	40%	11%	7%	2%	4%
Dificuldade em capacitar os gestores para gerenciar esta modalidade de trabalho	33%	38%	11%	11%	0%	7%
Dificuldade em recrutar e selecionar profissionais capacitados	22%	38%	9%	20%	4%	7%
Dificuldades em utilizar a mesma tecnologia dentro e fora da empresa	31%	38%	9%	11%	7%	4%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir dos dados coletados.

Brick (2013) ressalta que as desvantagens que a empresa encontra na utilização do teletrabalho, na maioria das vezes, são baseadas em possibilidades remotas e percepções distorcidas, que

podem ou não acontecer. A empresa que optar em utilizar este modo de trabalho, deve levar em consideração todos os prós e contras, analisando cada etapa do processo.

É possível identificar na tabela 5, que 46% dos respondentes concordam parcialmente e 20% não concordam, nem discordam que o custo da implementação pode ser uma desvantagem para a empresa, porém 18% concordam totalmente. A vulnerabilidade das informações sigilosas obteve 36% de concordância total e 46% de concordância parcial dos respondentes, quando citada como uma desvantagem para a utilização do teletrabalho pela empresa. Ao analisar a dificuldade que a empresa pode encontrar em capacitar seus gestores para gerenciar os teletrabalhadores, 33% dos respondentes concordam totalmente e 38% concordam parcialmente com esta desvantagem. Outras dificuldades citadas na pesquisa, como a dificuldade em recrutar e selecionar profissionais com capacitação adequada para ser um teletrabalhador, obteve 22% de concordância total e 38% de concordância parcial dos respondentes, no entanto, 20% dos profissionais de RH que participaram da pesquisa discordam parcialmente desta desvantagem; a dificuldade em utilizar a mesma tecnologia dentro e fora da empresa, desvantagem esta que pode dificultar a comunicação do teletrabalhador com a empresa, obteve 31% de concordância total e 38% de concordância parcial dos respondentes. Quando comparada a teoria com a opinião dos respondentes verifica-se que os percentuais de respostas estão de acordo com o que a autora cita, que as desvantagens na maioria das vezes podem ser percepções que necessitam de avaliação prévia, para que sejam julgadas como necessárias ou não.

Na próxima tabela, serão apresentadas as principais desvantagens do teletrabalho para o trabalhador, que foram destacadas pelos respondentes, a partir do grau de concordância que cada um atribuiu às opções.

Tabela 8 – Desvantagens do teletrabalho para o trabalhador

Desvantagens do teletrabalho	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda, nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente	Não respondeu
Isolamento	20%	58%	9%	7%	4%	2%
Falta de suporte tecnológico por parte da empresa	18%	36%	22%	18%	4%	2%
Ruídos domésticos	20%	31%	31%	7%	7%	4%
Procrastinação, falta de interesse e motivação	22%	47%	11%	10%	5%	5%
Distrações do ambiente doméstico	38%	43%	7%	4%	4%	4%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados.

Brick (2013) afirma que desvantagens como o isolamento, a falta de suporte tecnológico por parte da empresa, os ruídos domésticos, a procrastinação e as distrações no ambiente de trabalho

podem afetar o desempenho do trabalhador, quando este trabalha em sua residência. Ao analisar estas desvantagens é evidente a necessidade de disciplina e responsabilidade que o teletrabalhador precisa ter, é preciso saber administrar a liberdade conquistada trabalhando em casa.

Ao abordar as desvantagens do teletrabalho para o trabalhador citadas pela autora, verificou-se que 20% concordam totalmente e 58% concordam parcialmente com a mesma, que o isolamento pode se uma desvantagem a ser considerada, pelo profissional que optar por este modo de trabalho. Com relação à falta de suporte tecnológico por parte da empresa, os percentuais mostram que, 18% concordam totalmente, 36% concordam parcialmente, 22% não concordam, nem discordam e outros 18% discordam parcialmente com a autora. Os ruídos domésticos, outra desvantagem para quem trabalha em casa, obtiveram 20% de concordância total e 31% de concordância parcial, porém, 31% dos respondentes não concordaram, nem discordaram que está desvantagem pode atrapalhar o teletrabalhador no desempenho das suas funções. Para os respondentes a procrastinação, a falta de interesse e motivação são desvantagens significativas para quem trabalha no próprio domicílio, sendo que, 22% concordam totalmente e 47% concordam parcialmente com estas desvantagens. Outra desvantagem questionada refere-se às distrações que podem ocorrer no ambiente doméstico, para esta desvantagem 38% responderam que concordam totalmente e 43% concordam parcialmente.

A questão quinze do questionário teve como objetivo identificar a opinião dos respondentes referente às desvantagens que o teletrabalho pode trazer para a sociedade, na Tabela 9 a seguir, apresenta-se as respostas destas desvantagens segundo de acordo com os respondentes.

Tabela 9 – Desvantagens do teletrabalho para a sociedade

Desvantagens para a sociedade	Nº de respostas
A precarização das relações de trabalho	14
A falta de fiscalização deste modo de trabalho	16
As doenças causadas pelas más condições ergonômicas dos teletrabalhadores	10
O aumento das solicitações de auxílio doença, por parte dos teletrabalhadores	2
Outro	3

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados.

Segundo Rodrigues (2011) a precarização das relações de trabalho pode ser citada como desvantagem para a sociedade quando se fala de teletrabalho, e pode ser agravada pelo fato de não se ter uma fiscalização adequada, o que contribui também para os problemas de saúde do trabalhador relacionados às más condições ergonômicas dos ambientes domésticos, onde são desenvolvidas as atividades de trabalho.

Verificou-se que 14 dos respondentes concordam com a autora, que a precarização das relações de trabalho pode prejudicar a sociedade como um todo; outro ponto a ser considerado como desvantagem citado pela autora é a falta de fiscalização deste modo de trabalho que obteve 16 respostas. Quando o trabalhador exerce suas funções longe da empresa, podem surgir problemas relacionados às condições ergonômicas do ambiente de trabalho, sendo assim, 10 dos respondentes citaram esta opção como uma desvantagem do teletrabalho a ser considerada.

Em seguida analisa-se as ações necessárias para a implementação do teletrabalho dentro das empresas, para analisar estas ações segundo a percepção dos respondentes, foi solicitado aos mesmos que apontassem dentre as opções listadas no questionário as mais relevantes para a implementação. A seguir apresenta-se a Tabela 10, com as respostas apontadas pelos respondentes.

Tabela 10 – Ações para a implementação do teletrabalho nas empresas

Ações de implementação do teletrabalho	Nº de respostas
Ampliar o diálogo interno com os colaboradores sobre o teletrabalho	18
Usar como base para a implementação do teletrabalho, a opinião dos colaboradores e da administração da empresa	17
Definir um comitê misto para participar da implementação, com membros internos e com auxílio de uma consultoria externa	14
O processo de implementação deve ter como bases as estratégias organizacionais	30
Outro	0

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados.

Conforme Kugelmass (1996) e Trope (1999), o planejamento para a implementação do teletrabalho deve ser baseado nas estratégias organizacionais, segundo os autores, as empresas precisam levar em consideração a opinião dos trabalhadores e da administração como um todo, para que seja possível identificar a real necessidade da utilização do teletrabalho, e quais benefícios serão agregados com a flexibilização dos horários e locais de trabalho.

Referente às respostas apresentadas na tabela, verifica-se que 30 dos respondentes concordam com os autores, quando os mesmos afirmam que o planejamento estratégico da empresa deve servir como base para a implementação do teletrabalho, assim como, a opinião dos trabalhadores e da administração que obteve 17 respostas, o que de certa forma, inclui ampliar o diálogo com os trabalhadores que recebeu 18 respostas, reforçando a ideia de importância destas ações no momento da implementação.

Na questão dezessete, utilizou-se a escala de *Likert* como forma de mensuração do grau de concordância dos respondentes com as mudanças da legislação trabalhista, referentes a ergonomia e o conforto dos ambientes de trabalho longe da empresa. Na próxima tabela, mostra-se o percentual das respostas de acordo com grau de concordância dos respondentes.

Tabela 11 – Nível de concordância sobre as mudanças da legislação trabalhista com relação às responsabilidades do trabalhador com a ergonomia, e conforto do ambiente de trabalho fora da empresa

Escala de Likert	% de respostas
Concorda totalmente	15%
Concorda parcialmente	29%
Não concorda, nem discorda	36%
Discorda parcialmente	11%
Discorda totalmente	9%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados.

Verifica-se que 36% dos respondentes não concordam, nem discordam com as mudanças na legislação, o que pode indicar a falta de conhecimento dos respondentes referente às mudanças que ocorreram, tendo em vista que a alteração na legislação é um fato recente. O percentual de respondentes que concordam totalmente é de 15% e 29% os que concordam parcialmente, constata-se então, que os profissionais de RH que participaram da pesquisa entendem que a regulamentação da lei em relação à ergonomia e conforto, facilita estipular a responsabilidade do teletrabalhador com base nestas mudanças.

Melek (2017) ressalta que, o empregado deve assinar um termo de responsabilidade relativo às questões de ergonomia e conforto, este termo deve deixar claro que além destas responsabilidades, o empregado fica responsável também por possíveis acidentes de trabalho que possam vir a acontecer no ambiente doméstico. Para cumprir a legislação de forma correta, o empregador deve orientar o empregado, fornecendo informações preventivas de como evitar acidentes, e doenças relacionadas ao trabalho.

A reforma trabalhista de 2017 regulamentou o teletrabalho, garantindo direitos e deixando claros os deveres tanto para empregado como empregador. Nas novas regras é definido que não haverá pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, desde que, o empregador não exija a marcação de ponto e nem horário fixo do empregado (MELEK, 2017).

No que diz respeito a esta nova regra, foi solicitado na questão dezoito do questionário que os profissionais de RH justificassem qual cargo ou função melhor se adapta a nova regra da legislação sobre o teletrabalho, 13 respondentes não souberam ou não quiseram opinar sobre o assunto. Dentre os respondentes, 16 justificaram que “cargos e funções da área de Tecnologia da Informação (TI), podem proporcionar maiores chances para o uso do teletrabalho pelas empresas, tendo em vista que, na maioria das vezes os profissionais desta área trabalham com projetos, e não é necessário estipular horário fixo de trabalho”. Dois respondentes justificaram que “trabalhos com vendas externas não necessitam presença física dos trabalhadores, os profissionais que exercem esta função podem trabalhar de casa”. Para 4 respondentes “as funções ligadas a marketing, designer e publicidade, justificam a empresa utilizar o teletrabalho, por se tratar de trabalhos que são desenvolvidos com criatividade, o que requer tempo de preferência que não seja fixo”.

Outros 6 respondentes, justificaram que os trabalhadores autônomos melhor se adequariam as novas regras da legislação, no entanto, os trabalhadores autônomos não possuem vínculo empregatício, por tanto, as novas regras da legislação não se aplicam a estes profissionais. Aos demais, 4 responderam que “funções relacionadas a consultoria, gestão de processos e telemarketing possibilitam aos profissionais maior autonomia, e flexibilidade de horários”. Nesta última justificativa está descrita a função de telemarketing, que pode exigir que o teletrabalhador estivesse disponível para o trabalho um período fixo, a empresa que optar em utilizar o teletrabalho para esta função deve elaborar um contrato com a descrição dos serviços prestados para este empregado, mas não poderá fazer o controle da jornada, e nem estipular horário fixo para o mesmo, caso isso ocorra desaparecerá o conceito de trabalho externo implicando no pagamento de horas extras ao trabalhador.

De modo geral os respondentes não possuem experiência como teletrabalhadores, sendo que, 89% afirmam que nunca trabalharam neste modo de trabalho, e nem atuam em empresas que utilizam o teletrabalho, esta afirmação é baseada no percentual de 84% dos respondentes que participaram da pesquisa, no entanto, os mesmos expressaram suas opiniões de forma condizentes com o tema proposto. Compreende-se, que o teletrabalho e as mudanças recentes na legislação, são assuntos novos para os profissionais que participaram da pesquisa, o que requer tempo e conhecimento para ser mudado. Na seção a seguir, apresentam-se as considerações finais e sugestão para pesquisas futuras.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é um conceito em construção, de modo geral apresenta vantagens e desvantagens para os indivíduos e organizações que dele se valem. Por tratar-se de uma temática recente, em uma realidade, em que organizações de diferentes portes e localidades têm de disputar espaço mercadológico em nível mundial, o teletrabalho proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos teletrabalhadores.

Este artigo visou responder a questão de pesquisa: Qual a percepção dos profissionais de Recursos Humanos dos Vales do Sinos e Paranhana sobre o teletrabalho? Para responder a questão, o objetivo geral foi verificar a percepção dos profissionais de Recursos Humanos dos Vales do Sinos e Paranhana sobre o teletrabalho.

Com os resultados obtidos durante o estudo verificou-se, que 89% dos respondentes não possuem experiências como teletrabalhador, o que pode de certa forma, contribuir para a falta de conhecimento dos mesmos em relação às empresas que utilizam o teletrabalho, sendo que, 71% dos profissionais de RH afirmam que não conhecem nenhuma empresa que utilize este modo de trabalho.

O primeiro objetivo específico buscou apontar as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Os resultados apontam, que mesmo não tendo experiência com o teletrabalho, os respondentes possuem uma percepção correta sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho e quais ações seriam necessárias para a implementação do mesmo nas organizações.

O segundo objetivo específico visou descrever a legislação vigente e identificar a legislação que entrou em vigor. Com relação à legislação que entrou em vigor no ano de 2017, 36% dos respondentes quando questionados sobre as condições de ergonomia e conforto dos ambientes de trabalho dos teletrabalhadores, não concordam, nem discordam com a alteração feita na legislação, alteração esta, que determina como responsabilidade do trabalhador estas questões, deixando para a empresa somente a obrigação de orientar sobre como o trabalhador deve exercer suas funções para que não tenha problemas de saúde. Este percentual apontado na pesquisa pode estar relacionado com a falta de experiência dos respondentes, descrita anteriormente, e também pode ser atribuída ao fato das mudanças na legislação terem ocorrido recentemente.

O último objetivo específico buscou identificar quais ações de implementação do teletrabalho, na percepção dos respondentes, são mais importantes em um processo de implementação. Quanto à visão dos profissionais de RH, sobre as funções que melhor se adaptam ao teletrabalho, constatou-se que seis dos respondentes citaram como função os profissionais que trabalham de forma autônoma, o que não se justifica, pois os mesmos não possuem vínculo empregatício, o que sugere pouca informação destes respondentes. Porém, as funções mais citadas foram às ligadas a área de

Tecnologia da Informação (TI), em que os profissionais trabalham por projetos, com metas estipuladas e na maioria das vezes o salário está vinculado à quantidade de trabalho produzido, e não a um período de tempo fixo, que o teletrabalhador precisa cumprir em sua jornada de trabalho.

Ao identificar as limitações para a realização deste artigo, pode ser destacada, a limitação da amostra, pois a mesma poderia ter sido mais abrangente com um número maior de respondentes. Quanto à importância do tema para futuros estudos, verificou-se que este é relativamente pouco abordado em pesquisas acadêmicas, e pode contemplar várias formas de abordagens. Sugere-se então, estudos que abordem políticas de Recursos Humanos que melhor se adaptam a gestão dos teletrabalhadores, e como estas políticas podem contribuir para um melhor desempenho destes trabalhadores. Outro estudo sugerido pela autora é verificar quais vantagens foram agregadas ao teletrabalho, com as recentes mudanças na legislação trabalhista, na visão dos teletrabalhadores.

O teletrabalho pode se constituir em um modo de trabalho que proporciona opções de mudança para a vida de muitos profissionais, oferecendo também uma perspectiva de empreendedorismo de sua própria carreira. No entanto, o teletrabalho é uma novidade para muitos destes profissionais que necessitam assimilar e conciliar de forma harmônica, as oportunidades que este modo de trabalho pode trazer para a vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 3. ed. São Paulo: Portugal edições 70, 1977.
- BARROS, Aidil Jesus Paes; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.
- BRIK, Marina Sell; BRIK, Andre. *Trabalho Portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas*. Curitiba, PR: Edição do autor, 2013.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. *Metodologia Científica*. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar Projetos de Pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação*. São Paulo: Atlas, 1996.
- LACOMBE, Francisco José Masset. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MELEK, Marlos Augusto. *Trabalhista! O que mudou? - Reforma trabalhista 2017*. Curitiba, PR: Estudo Imediato Editora, 2017.
- MELLO, Álvaro Augusto Araújo. *O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multivalentes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas*. 2011. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e a família*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229656/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 1 de setembro de 2017.

OLIVEIRA JUNIOR, Jessé de Souza. *Teletrabalho: vantagens e desvantagens para Indivíduos, organizações e sociedade*. 2013. 56 f. Trabalho de conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Administração, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, 2013.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito de Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011.

SILVA, Rogério Tadeu da. *O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho*. 2004. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2004.

TROPE, Alberto. *Organização Virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualytimark Editora Ltda, 1999.