

OS IMPACTOS FINANCEIROS DA NOVA LEI TRABALHISTA REFERENTE AO HOME OFFICE EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: UM ESTUDO MÚLTIPLO DE CASO

*Elaine de Fátima Barbosa Cardoso
Faculdade Canção Nova
elainecardoso0626@gmail.com*

*Natalia Braga Farabello
Faculdade Canção Nova
natalia_farabello@hotmail.com*

*Paula Cordeiro dos Santos
Faculdade Canção Nova
paulacordeiro@gmail.com*

*Prof. Me. Lúcio José Rangel
Faculdade Canção Nova
lucio.rangel@fcn.edu.br*

Resumo

O presente artigo traz um estudo sobre os impactos financeiros da nova lei trabalhista, nas empresas de pequeno porte, que se refere ao home office. Mesmo com o intuito financeiro, foi possível observar outros tipos de impactos os quais foram todos sujeitos a passar, como a pandemia global do novo coronavírus, a qual foi responsável por inúmeras e significativas transformações em todos os âmbitos da sociedade, pelas mudanças ocorridas, tanto para o empregado, quanto para o empregador, ambas relacionadas a aspectos profissionais. Com o objetivo de evidenciar os pontos positivos e negativos pelos quais as empresas passaram a enfrentar após a reforma trabalhista, somado ao surto pandêmico do novo coronavírus, no aspecto metodológico a pesquisa inicia-se de forma bibliográfica, e após com estudo múltiplo de caso que abrange duas pequenas empresas da área contábil de Cachoeira Paulista/SP, foi utilizada a ferramenta do questionário contendo dez perguntas com abordagem quantitativa e qualitativa. O trabalho possui um caráter exploratório, com um levantamento geral e construção de hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Por fim, ao unir todos esses impactos e situações, foi possível detectar como a reforma trabalhista aliada à pandemia repercutiram, financeiramente, nas empresas de pequeno porte no que se refere ao home office.

Palavras-chaves: Financeiros; Home Office; Pandemia.

Abstrat

This article presents a study on the financial impacts of the new labor law, in small companies, related to the home office. Even though the intention was financial, it was possible to observe other types of impacts that all were subject to pass, such as the global pandemic of the new coronavirus, which was responsible for countless and significant transformations in all areas of society, for the changes that occurred, both for the employee and for the employer, both related to professional aspects. In order to highlight the positive and negative points that companies started to face after the labor reform, added to the pandemic outbreak of the new coronavirus, in the methodological aspect the research starts in a bibliographic way, and after with a multiple case study covers two small companies in the accounting area of Cachoeira Paulista / SP, using the questionnaire tool containing ten questions with a quantitative and qualitative approach. The work has an exploratory character, with a general survey and construction of searchable hypotheses for further studies. Finally, by combining all these impacts and situations, it was possible to detect how the labor reform coupled with the pandemic had a financial impact on small businesses with regard to the home office.

Keywords: Financial; Home Office; Pandemic.

1 Introdução

É relevante, tanto para a sociedade, como para o nicho de administradores, abordar o tema acerca dos impactos financeiros em reflexo das mudanças ocorridas nas leis trabalhistas, sobretudo no que concerne ao home office. Com o momento atual do surto pandêmico vivenciado pela sociedade mundial, a temática do estudo torna-se ainda mais relevante e atualíssimo.

A reforma trabalhista foi aprovada em 13 de julho de 2017 e passou a vigorar em todo território nacional após cento e vinte dias da sua publicação.

O home office, uma espécie do teletrabalho, que representa a prestação de trabalho remoto já ocorria no mundo corporativo, mas foi legalmente garantido pela reforma trabalhista e hoje encontra-se previsto nos artigos 75-A a 75-E da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT). Desta forma, foi flexibilizado tanto para o empregado, quanto para o empregador, a forma/local da prestação de serviços, sem perder a eficiência e eficácia na prestação dos serviços.

As alterações legislativas tendem a promover impactos importantes nas ocupações de trabalho, criando assim novas tendências, como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se

constituam como trabalho externo.

Há uma coerência quando se trata de redução de custos para o empregador, seja reduzir sua estabilidade dos rendimentos, eliminar a garantia de um valor mínimo salarial, minimizar valores recebidos na dispensa ou dificultar a efetivação dos direitos remanescentes na justiça, itens antes obrigatórios se tornaram elimináveis, itens que eram flexíveis foram excluídos, com isso facilitou a logística financeira do empresário brasileiro.

O objetivo da pesquisa é analisar o impacto da nova lei trabalhista referente ao home office em empresas de pequeno porte, com isso buscou evidenciar os pontos positivos e negativos pelos quais as empresas passaram a enfrentar após a reforma trabalhista. Justifica-se, desta forma a realização da pesquisa por meio de um estudo múltiplo de caso com aplicação de um questionário com os empresários, de modo a mensurar os reais impactos financeiros causados na totalidade da empresa, dimensionar a importância de tais mudanças e avaliar a viabilidade da aplicação na prática.

Diante do apresentado, questiona-se: Como as novas leis trabalhistas repercutiram, especialmente financeiramente, nas empresas de pequeno porte no que se refere ao home office?

Sendo assim a finalidade do estudo de caso é contribuir para melhor compreensão do tema abordado e apontar os impactos causados pelas novas leis aos empresários de pequeno porte, no aspecto do home office, onde sugere tendências do teletrabalho devido ao novo permissivo legal soma-se ao fato da pandemia advinda do novo coronavírus, especulando-se os impactos dos custos financeiros durante a adoção desta modalidade remota de trabalho.

2 Referencial Teórico

Pautada em uma crise econômica onde o índice de desemprego está cada dia mais alto, segundo o IBGE, no terceiro trimestre foi de 14,60% sabe-se que a flexibilização das leis trabalhistas através da reforma fez com que o empresário minimizasse seus custos em relação ao trabalhador.

Martins (2018) explana que o Direito do Trabalho surge neste contexto para regulamentar a relação entre empregado e empregador, a expressão de Direito no

Trabalho surgiu na Alemanha por volta de 1912, de uma forma geral não só os trabalhadores subordinados, mas também os temporários, avulsos e domésticos.

O autor assevera ainda que, o Direito do Trabalho é um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado, visando assegurar melhores condições de trabalho subordinado e situações análogas, existem, portanto, inúmeras regras que versam sobre a temática, a maioria delas está contida na CLT.

Para Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) a CLT, é datada de 1º de maio de 1943, apontada como uma legislação arcaica, teve em sua concepção mais de 560 artigos modificados até a Reforma de 2017, boa parte deles mais de uma vez, o que evidencia o primeiro dos argumentos levantados pelo Legislador Reformador. Em quase dois anos de sua vigência, vale avaliar se os demais propósitos que fundaram a edificação da norma, entre os quais a flexibilização interna e externa (de entrada e de saída), foram capazes de gerar os 6 milhões de novos empregos.

Contudo Reis (2016, p. 53) diz que,

A Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil, surgiu, com um viés seletivo, consolidou um conjunto de leis arbitrando o uso do trabalho na indústria nascente e restringindo a liberdade de contratação das empresas, como verbi gratia, a limitação da jornada de trabalho em 48 horas, proibição do trabalho de menores de 14 anos, regulamentação do trabalho feminino, remuneração obrigatória da hora extra, descanso e férias remuneradas, condições de salubridade e proteção contra acidentes de trabalho, elevada indenização por dispensa imotivada, o que regulava a estabilidade no emprego para indivíduos com mais de dez anos de trabalho, entre outros.

Os autores Pereira e Giovanetti (2018) explica que a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, tem papel fundamental no estabelecimento dos direitos dos trabalhadores, mas a mesma não acompanhou o ritmo das transformações da sociedade e do mercado de trabalho. Sendo assim muito foi debatida uma reforma nas leis trabalhista, percebe-se um avanço considerável. A Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto-Lei 5.452/1943, já contava com várias alterações em mais de 70 anos de sua criação, dando uma característica de forma para suprir as necessidades do mercado, com fim de uma melhora esporádica.

Na concepção de Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) a lei da reforma trabalhista foi sancionada em julho de 2017, e entrou em vigor desde novembro daquele ano, a lei 13.467/17, foi implementada com o objetivo de aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos empregatícios no Brasil. O meio adotado para

alcançar este objetivo foi a introdução de um conjunto de mudanças na legislação trabalhista que visam, em sua quase totalidade, cortar custos dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores, relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação.

Para contribuir com a linha de raciocínio dos autores Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), os autores Pereira e Giovanetti (2018, p. 5) explanam que,

A Reforma Trabalhista, segundo aqueles que a defendem, muito mais que uma alteração na legislação, permite o estabelecimento de limites quanto a responsabilidade das partes, traz segurança jurídica, simplifica os acordos realizados entre empregadores e empregados e traz efetividade ao Direito.

Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) ainda destaca que uma das fontes mais relevantes para a economia dos empregadores, e mais evidentes, promovidas pela reforma, está na restrição do acesso do trabalhador à justiça, desta forma o mesmo reavaliará as consequências de se aventurar a uma causa trabalhista contra a empresa já que irá arcar com o pagamento de custos processuais pelos trabalhadores, as Varas do Trabalho receberam 1.744.644 novos processos em 2018, uma redução de 34,0% em relação a 2017, quando foram ajuizadas 2.642.879 ações. Só com a tramitação dos processos, se forem normalmente gastos 2 mil reais por ação, no primeiro ano da reforma as empresas podem ter deixado de desembolsar quase 2 bilhões. Outra mudança que já traz impactos mensuráveis é o chamado desligamento por acordo mútuo, quando empregado e empregador estão complacentes, o que permite uma economia de 20% da multa do saldo do FGTS e metade do aviso prévio indenizado. Com base nos salários de desligamento e no tempo de vínculo dos desligados (CAGED), até maio de 2019, as empresas deixaram de pagar mais de 562,1 milhões de reais. Ademais, podem ter economizado com aviso prévio na dispensa dessas pessoas mais 281 milhões de reais.

Diversas foram as alterações trazidas pela lei no âmbito do direito, cuja os resultados práticos estão expressos em números de uma economia significativa para as empresas no Brasil, fica sempre a ressalva que toda mudança tem seus aspectos positivos e negativos, e a senso comum ressalta-se sempre o que agrega valores

monetários as empresas e aos empresários, principais beneficiários com a reforma.

Uma das vertentes que o Direito do Trabalho regulamenta e a Reforma Trabalhista trouxe em suas alterações, através do artigo 75 da CLT, é o teletrabalho.

Dentro dessa visão do teletrabalho o autor Martins (2018) afirma que sua origem se deu nos Estados Unidos em 1857 com a utilização de telégrafos que utilizavam o equipamento para gerenciamento pessoal distante do escritório central, o trabalho periférico, a distância, feito de forma remota.

Para Carrion (2018) a lei do teletrabalho é interpretada como trabalho subordinado, exercido à distância, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador, não delimita sua jornada e impossibilita a mensuração do tempo gasto no exercício do trabalho. A alteração do regime presencial para teletrabalho poderá ser realizada de comum acordo, já o contrário, dependerá da vontade do empregador.

Seguindo a linha de raciocínio em relação ao trabalho a distância Martins (2018, p. 245) conceitua que,

Teletrabalho é o trabalho a distância com o uso de tecnologia e de recursos eletrônicos. O trabalho não é realizado na sede da empresa. É feito a distância, que é o elemento espacial. É fundamental a utilização de meios telemáticos. Não será teletrabalho o enviado ao empregador por meios de comunicação comuns, como telefone, correio. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Saad, Eduardo; Saad, José e Branco (2018) compara a legislação brasileira com de outros países, desta forma traz minúcias da existência do teletrabalho em outras nações, abordado de diferentes formas. Em Portugal, o trabalhador com filho até três anos de idade tem direito de exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que a empresa tenha recursos e meios para o mesmo. Na Espanha, a lei garante que haja igualdade salarial entre colaboradores que estejam no espaço físico da empresa com os colaboradores que estejam exercendo suas atividades, à distância, caracterizado por qualquer local de sua livre escolha, longe da fiscalização do empresário. Na França, as leis vertentes ao teletrabalho se equiparam as leis aplicadas ao trabalho formal, ou seja, há um excesso de proteção ao trabalho em domicílio, o que o torna desinteressante para o empresário, que tem como objetivo reduzir custos.

Do ponto de vista de Delgado (2018), há três subdivisões dentro do teletrabalho. O primeiro seria o tradicional trabalho em domicílio, que há tempo está presente no contexto social, sendo típico de profissões antigas como Costureira, Doceiras, Cozinheiras, Sapateiros, que décadas atrás exerciam suas profissões no ambiente familiar, atualmente muitas pessoas conciliam em jornada dupla um trabalho formal com um informal, em geral em sua residência, para agregar renda extra ao seu ganho principal. O segundo, o novo trabalho no domicílio, chamado de home office, que utiliza da informática e equipamentos eletrônicos para vias do trabalho exercidos em local de domicílio, o terceiro e não menos importante, o teletrabalho que contempla o home office, mas abrange sua execução para distintos locais, que não somente a residência do empregado.

Com o cenário atual, foi antecipada uma tendência de teletrabalho, o chamado home office, a pandemia obrigou de certa forma a antecipação deste modo de trabalho, e induziu as empresas a deixarem parte dos funcionários nesta modalidade. Uma atividade atípica nas organizações se tornou, com a necessidade do novo mercado, uma atividade velozmente rotineira.

Reitera Martins (2018) que o regime de home office, a lei determina que o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, exigindo que o empregado assine termo de responsabilidade quanto ao cumprimento dessas orientações.

Sabe-se que a velocidade com que as empresas adotaram estas mudanças refletiu em impactos financeiros, principalmente nas empresas de pequeno porte, no que tange a esta investigação se fará a abordagem e análise de dados comparativos em um estudo múltiplo de caso.

Nesta lógica os autores Santos, Krein e Calixtre (2012, p. 08) argumentam que,

O mundo das micro e pequenas empresas (MPEs) possui grande diversidade de padrões de reprodução econômica em meio ao desenvolvimento capitalista brasileiro. Responsáveis por parte considerável do emprego da força de trabalho na economia, essas empresas estão marcadas pelas profundas desigualdades de produtividade, de acesso ao financiamento e recursos próprios para investimento e de capacidades inovativas que levam a distintas estruturas de contratação e proteção do emprego no interior delas. A alta rotatividade do trabalho e o emprego informal de baixa qualidade convivem com formas dinâmicas de contratação, muitas vezes superiores às das grandes empresas, o que mostra mais uma vez o traço heterogêneo

deste segmento, que demanda políticas públicas específicas à realidade exposta pelas MPEs.

Sustentam ainda que há mais de uma década houve um maior ritmo de crescimento econômico observado nas pequenas empresas em decorrência das positivas mudanças ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, a redução do trabalho informal no segmento de pequenos negócios, também motivadas pelas políticas voltadas para apoiar o segmento, especialmente a implementação do Supersimples e a política de formalização do MEI.

Trazem também como relevante, os desafios e perspectivas das micro e pequenas empresas no cenário atual, caracterizado por importantes mudanças na estrutura produtiva, como já salientado. A inserção da MPE no contexto do desenvolvimento nacional requer a construção de vantagens competitivas específicas que potencializem suas possibilidades de crescimento e seu desempenho com impactos significativos no mercado de trabalho.

Atrelando a prática do home office as empresas de pequeno porte, o autor Carmo (2020) traz os benefícios, imagina-se que apenas o profissional irá usufruir vantagens, principalmente por conta da eliminação do deslocamento entre sua casa e a empresa, porém para o empresário o retorno é extremamente positivo, o que agrega melhoria do vínculo com colaborador, atração e retenção de talentos, redução de despesas associadas ao espaço físico e, até mesmo, diminuição de licenças médicas ou outros motivos de ausência dos seus colaboradores.

Implantar uma política de home office dentro das organizações colabora com a melhoria da mobilidade urbana e com a redução dos níveis de emissão de poluentes pela não necessidade de deslocamento, são fatores externos que no contexto traduzem a nova tendência do mercado empregatício.

Nesse sentido Carmo (2020, p. 23) afirma que,

Pode-se afirmar que todos os direitos e deveres das partes são os mesmos dos demais contratos de emprego, devendo ser observadas algumas peculiaridades: o teletrabalho deve constar expressamente no contrato de trabalho; poderá ser realizada alteração do regime de home office para o presencial por determinação do empregador, observado o prazo mínimo de 15 dias; previsão em contrato de trabalho quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos, infraestrutura e despesas relacionadas à prática; obrigação de o empregador instruir os empregados, 'de maneira expressa e ostensiva', quanto às precauções a

tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho e ausência de controle de horários como regra geral.

Reafirma o autor que implantar uma política de home office de forma adequada, requer planejamento, engajamento e comunicação eficiente por parte dos gestores e dos colaboradores. É consenso que o sucesso da prática dentro das empresas não aconteça da noite para o dia e que, independentemente do tipo da organização ou setor de atuação, a mudança deve ocorrer de forma gradual. Adotar trabalho remoto, faz com que o líder deixe de ser o comandante, controlador e passa a ser o motivador. São gestores que tem o dever de trabalhar com transparência total para deixar claro os objetivos e mostrar qual a razão do que precisa ser atingido. Parece uma mudança simples, mas é a mais complexa de todas, pois a relação interpessoal traz as maiores inseguranças e dúvidas, pois cada colaborador reagirá de forma diferente e isolada.

Sob a ótica do autor, a supervisão no teletrabalho, traz aspecto mais brando, mais suave, com menos intensidade, desta forma Martins (2018, p. 252) diz que,

No teletrabalho a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos poderá se verificar muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço. Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinados, etc. O trabalhador não terá exatamente jornada de trabalho, pois não se sabe a hora que começa e a que termina de prestar serviços. Não tem direito a horas extras os empregados em regime de teletrabalho, salvo se houver controle específico nesse sentido.

3 Metodologia

Para o desenvolvimento do artigo realizou-se inicialmente uma pesquisa bibliográfica, através dos materiais que contém informações publicadas por outros autores, constituídas em livros, jornais, revistas, periódicos, artigos científicos com informações que contribuam.

Dessa forma Severino (2017, p. 93) afirma que,

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Na visão de Rampazzo (2010), a pesquisa é um método de reflexão, sistêmico, controlado e crítico que possibilita descobrir novos conceitos ou fatos, leis ou

soluções, seja qual for a área do conhecimento. Sendo assim, a pesquisa é um trabalho voltado para a solução de problemas que se dão através dos processos de método científico.

Diante das inúmeras possibilidades de pesquisas, nesse artigo será abordado o estudo de caso que para Prodanov e Freitas (2013, p. 60) significa,

O estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa. É um tipo de pesquisa qualitativa e/ou quantitativa, entendido como uma categoria de investigação que tem como objeto o estudo de uma unidade de forma aprofundada, podendo tratar-se de um sujeito, de um grupo de pessoas, de uma comunidade etc. São necessários alguns requisitos básicos para sua realização, entre os quais, severidade, objetivação, originalidade e coerência.

No que se refere ao método de pesquisa utilizado, optou-se pelo estudo múltiplo de caso. Sendo assim Yin (2005) destaca que em geral os projetos criados podem se tornar um estudo de caso de sucesso, mas o autor ensina de forma objetiva, que se for possível a escolha entre projeto de caso múltiplo ou projeto de caso único, seja escolhido o projeto de caso múltiplo, mesmo tendo a opção de realizar somente um estudo de caso de dois casos, pois a viabilidade de se realizar um bom estudo de caso será melhor do que usar projeto de caso único.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se como ferramenta o questionário, que para Severino (2017) trata-se de um grupo de questões, organizadamente postas, que tem como objetivo levantar informações escritas com bases em determinadas pessoas da pesquisa, com o intuito de conhecer/analisar a opinião dos mesmos, acerca do assunto em estudo. As questões necessitam ser objetivas e de acordo com o estudo, de maneira que possam ser compreendidas. Elas precisam estar formuladas de maneira clara, de modo que possa a partir disso resultar em respostas diretas, objetivas e sem provocar dúvidas ou duplo sentido.

Em resumo, com base em autores diferentes, trata-se de uma interpelação que faz a junção entre conceitos de pesquisa qualitativa e quantitativa, que se faz evidente neste trabalho. Nesse sentido Gil (2017, p. 41) explana o objetivo de cada uma,

É possível, de maneira bem simplificada, classificar as pesquisas em quantitativas e qualitativas. Nas pesquisas quantitativas os resultados são apresentados em termos numéricos e, nas qualitativas, mediante descrições verbais. Assim podem ser definidas como pesquisas quantitativas: pesquisa

experimental, ensaio clínico, estudo de coorte, estudo caso controle e levantamento. Podem, por sua vez, ser definidas como qualitativas as pesquisas: estudo de caso, pesquisa narrativa, pesquisa etnográfica, pesquisa fenomenológica, grounded theory, pesquisa-ação e pesquisa participante.

Por fim a metodologia de pesquisa para levantamento bibliográfico será a pesquisa exploratória, sendo para Severino (2017) a busca de fazer o levantamento de informações em relação a uma ótica, de forma geral a pesquisa exploratória, traça de maneira específica um campo de trabalho. Desta forma caracteriza-se pela fase de preparação para a pesquisa explicativa.

4 Análise De Dados

Para o desenvolvimento e qualidade da pesquisa, foi enviado um convite via e-mail para duas empresas da cidade de Cachoeira Paulista/SP, no ramo da contabilidade, juntamente com um termo de consentimento livre e esclarecido, onde evidencia-se as cautelas éticas, a transparência e a responsabilidade com os dados coletados das respectivas empresas.

As empresas estudadas não foram identificadas, nem mesmo os sócios que responderam os respectivos questionários, por questão ética e de preservação no desenvolvimento do estudo.

Ambas empresas são escritórios contábeis que responderam em caráter de um sócio representante, colocando-se à disposição para responderem o questionário elaborado e colaborarem com a pesquisa acadêmica. O questionário enviado para as empresas continha dez perguntas em âmbitos quantitativos e qualitativos com o objetivo de mensurar os impactos financeiros em face do home office.

Diante do ramo escolhido para realizar a pesquisa exploratória Olivo e Boschilia (2012, p. 11) conceituam contabilidade,

A Contabilidade, na qualidade de metodologia especialmente concebida para captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de qualquer ente seja este pessoa física, entidade de finalidade não lucrativa, empresas, ou mesmo pessoas de Direito Público, tais como: Estado, Município, União, Autarquia etc.

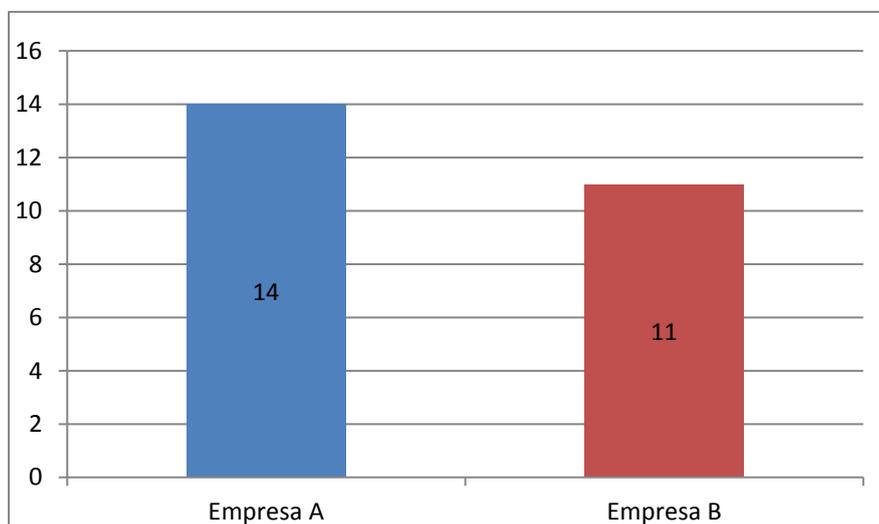
Quadro 1 - Características das empresas

Empresa	Cidade da empresa	Pessoa da empresa que respondeu o questionário	Data da abertura da empresa	Natureza jurídica da empresa	Área de atuação	Número de funcionários
A	Cachoeira Paulista/SP	Sócio	16/01/2009	Sociedade Empresária Limitada	Contábil	14
B	Cachoeira Paulista/SP	Sócia	11/06/2013	Sociedade Empresária Limitada	Contábil	11

Fonte: elaborado pelas autoras

Em ambas as empresas o questionário foi respondido via e-mail em caráter do sócio que representa a empresa, conforme gráfico abaixo, corrobora-se a informação que estão caracterizadas como pequenas empresas, visto o número de funcionário que possuem.

Gráfico 1 – Número de colaboradores no quadro de funcionários



Fonte: elaborado pelas autoras

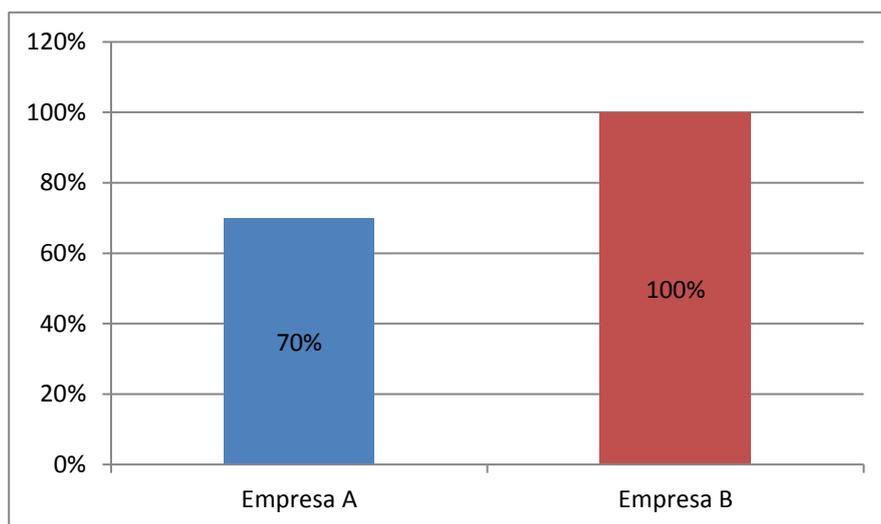
O número de funcionários é um dos fatores determinantes para enquadramento do porte da empresa, sendo assim para Santos, Krein e Calixtre (2012, p. 18)

No cenário brasileiro recente, os condicionantes competitivos das micro e pequenas empresas podem ser associados ao desempenho e à eficiência empresarial que são pautados, entre outros fatores, pelas condições de produtividade e de financiamento. No âmbito nacional, várias são as definições adotadas em relação às MPEs. Em geral, levam-se em consideração critérios quantitativos, como número de empregados por setor de atividade e/ou faturamento anual bruto.

É necessário considerar o ambiente em que se vive, e antecipação de práticas futuristas, a pandemia que foi em âmbito global, e se estendeu por meses no Brasil, forçou as empresas a colocarem seus empregados em home office e também cortarem parte do quadro de funcionários visando permanecerem ativas no mercado. Neste estudo, a empresa A relatou que houve corte no quadro de funcionários em decorrência do cenário macroeconômico e social que assolou a comunidade mundial devido a pandemia de COVID-19, que encontrou a população brasileira em situação de extrema vulnerabilidade, ocasionando altas taxas de desemprego.

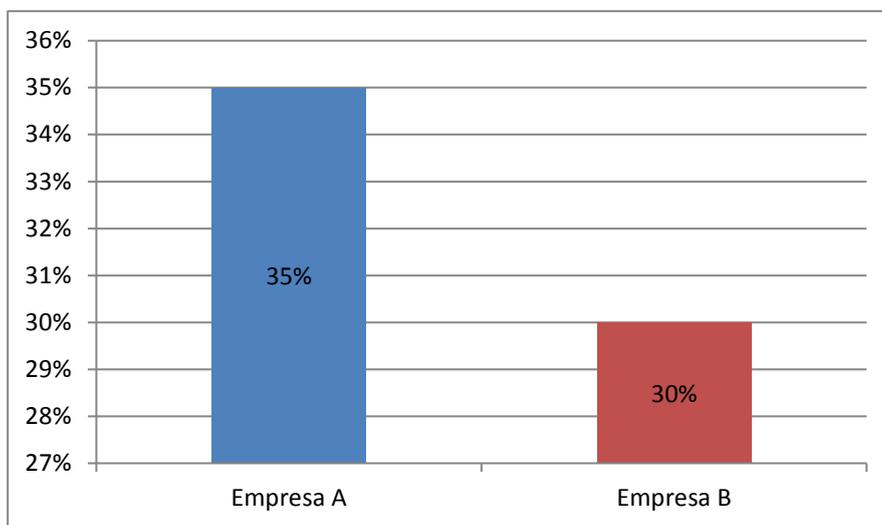
Ambas as empresas optaram em colocar o quadro de funcionários em home office. No que diz respeito ao atendimento ao público, a empresa A não conseguiu inserir 100% dos colaboradores na modalidade, visto que alguns clientes optaram em manter o atendimento presencial.

Gráfico 2 – Colaboradores em home office



Fonte: elaborado pelas autoras

Gráfico 3 – Redução de custo



Fonte: elaborado pelas autoras

A redução nos custos foi significativa em ambas as empresas, a margem de redução foi de 30% a 35%. Como descreveram as empresas, as despesas foram em relação as contas de consumo, como água, energia elétrica e telefonia. A empresa A também reduziu despesa em relação ao vale transporte.

Em uma explicação mais detalhada em relação ao teletrabalho, os autores Lima e Freitas afirmam sobre a estrutura que os profissionais terão que adotar com o novo hábito (2020, p. 22),

A redução dos espaços físicos das empresas e eventual aumento de espaço nas residências, para que o trabalho seja realizado de casa – teletrabalho (home office) – também é um novo hábito que merece destaque. Esse novo hábito no campo profissional vai demandar estrutura, internet de melhor qualidade nas residências e empresas – para que se comuniquem melhor. Softwares com esse objetivo e soluções de tecnologia da informação também serão uma necessidade.

Foi questionado as empresas se anteriormente a pandemia, já haviam adotado a modalidade de teletrabalho, e ambas nunca haviam utilizado desta modalidade. A empresa A afirmou que: “Não havia, mas agora percebo o quanto poderia diminuir custos da operação se tivesse adotado este sistema anteriormente”.

Consequentemente as empresas não descartaram a possibilidade de manter o

home office após a pandemia, levando em conta todos os benefícios que experimentaram na prática, adotando a modalidade de teletrabalho.

Em uma visão geral, consideraram positivos os impactos financeiros, quanto aos custos dos trabalhadores na modalidade home office. A empresa A reafirmou: “Consideramos os impactos financeiros de forma positiva. Mas não podemos esquecer que grande parte da nossa clientela teve redução drástica nas suas operações, impactando financeiramente o relacionamento comercial”.

A empresa B também compartilhou sua experiência: “Considero positivo, nas questões de alimentação, energia, transporte. Mas com a presença de todos podemos interagir mais, e cada um fazer seu trabalho”.

A nova experiência trouxe reflexos positivos financeiramente, contudo ainda há necessidade da relação interpessoal, conforme abordado pela empresa B, que sente necessidade de interagir tanto com os funcionários, quanto com os clientes.

Nesta linha, pontuam os autores Lima e Freitas (2020, p. 22),

Fato é que tudo ainda é muito novo, mas as transformações em razão da pandemia, apesar de ainda não serem completamente previsíveis, tendem a mudar a vida das pessoas, seja em suas relações profissionais seja na vida pessoal e familiar, afetando hábitos de consumo e influenciando no valor de bens e produtos.

Considera-se, portanto, o fato de que uma tendência tecnológica e digital foi antecipada e rapidamente colocada em prática devido à pandemia do novo coronavírus, porém nota-se que o pequeno empresário não estava preparado e tão pouco já havia adotado essa modalidade de trabalho.

5 Considerações Finais

A nova lei trabalhista regulamenta a prática do teletrabalho, também conhecido como home office. Normalmente, todos os itens utilizados pelo trabalhador em casa serão formalmente determinados em contrato com o empregador, como equipamentos, energia e despesas com internet. O controle do trabalho será feito com base nas tarefas e não no planejado.

Neste trabalho, foram analisadas as novas tendências das relações trabalhistas durante a pandemia, em especial a aplicabilidade e o funcionamento do home office.

Percebe-se que, assim como as demais modalidades, o trabalho remoto possui vantagens e desvantagens, e deve ser implementado de uma maneira equilibrada, e priorizar o bem-estar dos colaboradores e a continuidade da empresa. É preciso atenção quanto aos requisitos e regras do teletrabalho no Brasil, de modo a evitar exposição trabalhista.

A pergunta a qual é título do presente artigo fora respondida por meio de um estudo múltiplo de caso com aplicação de um questionário com os empresários da cidade de Cachoeira Paulista/SP, de modo a mensurar os reais impactos financeiros causados na totalidade da empresa, dimensionar a importância de tais mudanças e avaliar a viabilidade da aplicação na prática.

A pesquisa evidenciou que as empresas estudadas estão tendo a experiência de vivenciar a maior mudança da legislação trabalhista desde a promulgação da CLT, somado o fator da pandemia oriunda do novo coronavírus.

Após o estudo múltiplo de caso e da aplicação do questionário com os empresários da empresa A e B, foi possível estabelecer uma análise concreta de dados e situações, que permitiram uma interpretação do momento pelos quais eles estão vivendo, como reduções de custos, atuação no modelo home office. Assim o objetivo do presente artigo foi atingido.

Diante dessa complexidade, vale ressaltar que esta pesquisa não esgota o assunto, desta forma pode-se ampliar as possibilidades de pesquisas de maior estudo acerca das relações das novas leis trabalhistas na modalidade home office.

Destaca-se que o estudo expõe as mudanças/transformações ocorridas tanto nas leis trabalhistas, quanto no momento vivido referente ao problema do coronavírus, foram claras e evidentes, mas que não foram só mudanças negativas, houveram também significativas transformações positivas. Com isso pode-se aproveitar mais os aspectos positivos quem soube lidar melhor com as situações adversas e com quem soube transformar a dificuldade/problema em oportunidade.

Referências

CARMO, K. Questões Trabalhistas. **Administrador Profissional**. São Paulo. Ano 43. Nº393. Março/Abril 2020.

CARRION,V.; CARRION,E.CLT 2019.**Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas. Legislação Complementar/ Jurisprudenciais**. 43. ed. São Paulo: Saraiva 2019.

DELGADO, M.G. **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,2018.

DE LIMA, A. V; FREITAS, E. de A. **A Pandemia e os Impactos na Economia Brasileira. Boletim de Economia Empírica**. Vol. I . Nº IV/2020. Disponível em: < file:///D:/Downloads/artigo.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2020.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 6 ed. São Paulo: Atlas,2017.

KREIN, J.D.; OLIVEIRA, R.V.; FILGUEIRAS, V.A. **Reforma Trabalhista No Brasil: promessas e realidade**.1. ed. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. De acordo com: lei N.13.509, de 22-11-2017-Medida Provisória N.808, de 14-11-2017.34. ed. São Paulo: Saraiva 2018.

OLIVO, A.M.; BOSCHILIA, L. **Contabilidade Geral e Gerencial: conceitos introdutórios para os cursos superiores de tecnologia**. Florianópolis: IF-SC,2012.

PEREIRA,V.S.; GIOVANETTI, L. **Uma Análise Crítica À Reforma Trabalhista à Luz do Empresário Brasileiro**. Piracicaba,2018. Disponível em: <http://aplicacao.vestibularfam.com.br:881/pergamumweb/17ínculos/000014/000014ff.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

PRODANOV, C.C. FREITAS, E.C. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Nova Hamburgo/RS: Feevale, 2013.

RAMPAZZO, L. **Metodologia Científica: para alunos dos cursos de graduação e pós- graduação**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 2010.

REIS, A.M., **A Flexibilização Das Leis Trabalhistas No Brasil Como Pressuposto Para O desenvolvimento Econômico Do País**. Brasília,2016. Disponível em: <https://bdttd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2210>. Acesso em: 08 jun. 2020.

SAAD, E.G.; SAAD, J.E.D. BRANCO, A.M.S. CLT Comentada. **De acordo com a lei N.13.467/2017 e Medida Provisória N.808/2017**. 50. ed. São Paulo: LTR,2018.

SANTOS, A.L; KREIN, J.D; CALIXTRE,A.B. **Micro e Pequenas Empresas: mercado**

de trabalho e implicação para o desenvolvimento. Rio de Janeiro: Ipea,2012.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do Trabalho Científica**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

Taxa de Desemprego no Brasil atinge recorde de 14,6% no terceiro trimestre, diz IBGE. Infomoney, 2020. Disponível em:
<https://www.infomoney.com.br/economia/taxa-de-desemprego-no-brasil-atinge-recorde-de-146-no-terceiro-trimestre-diz-ibge>. Acesso em: 08 dez. 2020.

WERNECK, G.L; CARVALHO, M.S. **Caderno de Saúde Pública**, 2020. Disponível em: <http://cadernos.enp.fiocruz.br/csp/>. Acesso em: 26 out. 2020.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS

E-MAIL CONVITE

Prezado, boa tarde!

Estimo que esteja bem.

Venho através deste convidar o senhor como representante da empresa de contabilidade para dividir conosco sua experiência no que tange a temática: OS IMPACTOS FINANCEIROS DA NOVA LEI TRABALHISTA REFERENTE AO HOME OFFICE EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

Trata-se de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da Faculdade Canção Nova , concernente a graduação em Administração.

Segue anexo o termo de consentimento livre, para uso dos dados para fins, tão somente,

de pesquisa acadêmica, que o senhor deverá assinar.

Também em anexo o questionário composto por dez questões que serão base para nossa análise de dados.

Nos lê em cópia, as demais integrantes da pesquisa e nosso professor orientador.

Caso haja surgimento de alguma dúvida ou indagação, estamos continuamente à disposição.

Desde já agradeço a disponibilidade e doação de seu tempo para nos auxiliar.

Deus abençoe!

Atenciosamente,

Natália Braga Farabello

QUESTIONÁRIO

- 1- Qual a função exerce junta à empresa?
- 2- Antes do ano de 2017 já havia a modalidade de teletrabalho nesta organização?
- 3- Quantos colaboradores diretos e indiretos estão no seu quadro de funcionários?
- 4- Com a pandemia houve corte no quadro de funcionários?
- 5- Com a pandemia, qual o percentual do seu quadro de funcionários ficou em Home Office?
- 6- Anteriormente a Pandemia, já havia adotado a modalidade home office? Se sim, descreva.
- 7- Voltado aos custos com espaço físico, durante o período de Home Office notou significativa economias? Se sim, qual o percentual?
- 8- Quanto a folha de pagamento, reduziu custos? Se sim, de que forma e qual o percentual?
- 9- Pós pandemia, pretende continuar com parte do quadro de funcionários em Home Office?
- 10- Em uma visão geral, considera positivo ou negativo, os impactos financeiros, quanto aos custos dos trabalhadores na modalidade Home Office.

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIMENTO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “OS IMPACTOS FINANCEIROS DA NOVA LEI TRABALHISTA REFERENTE AO HOME OFFICE EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: UM ESTUDO MÚLTIPLO DE CASO”, desenvolvida por ELAINE DE FÁTIMA BARBOSA CARDOSO, RG n.º NATALIA BRAGA FARABELLO, RG n.º e PAULA CORDEIRO DOS SANTOS, RG n.º sendo orientado e supervisionado pelo Professor Me. LÚCIO JOSÉ RANGEL, RG 33103653.

Nesta pesquisa, pretendemos compreender o método de gestão de parcerias utilizado em associações da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e do Litoral Norte, com a administração pública.

Para esta pesquisa, adotaremos os seguintes procedimentos; uma abordagem qualitativa e qualitativa, exploratória com estudo de caso comparativo, com entrevistas/questionários, sem risco aparente.

Para participar deste estudo o Sr (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para se recusar a participar. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr (a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar.

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor (a).

Prof. Me. LÚCIO JOSÉ RANGEL
RG 33103653
(12) 99778 7453
lucio.rangel@fcn.edu.br

ELAINE DE FÁTIMA BARBOSA CARDOSO
RG 43043340-2
(12) 99735 9346
elainecardoso0626@gmail.com

NATALIA BRAGA FARABELLO
RG 38170913-9

(12) 99100 8051
natalia_farabello@hotmail.com

PAULA CORDEIRO DOS SANTOS
RG 56493667-4
(12) 98868 6845
paulacordeiro@gmail.com

EU, _____, PORTADOR DO DOCUMENTO DE IDENTIDADE _____, RESPONSÁVEL PELA ORGANIZAÇÃO _____ FUI INFORMADO (A) DOS OBJETIVOS DA PESQUISA “OS IMPACTOS FINANCEIROS DA NOVA LEI TRABALHISTA REFERENTE AO HOME OFFICE EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: UM ESTUDO MÚLTIPLO DE CASO”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Cachoeira Paulista/SP, _____ de _____ de 2020.

Assinatura do(a) Participante

ANEXO B – LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

(...)

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER
Torquato Jardim
Ronaldo Nogueira de Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.7.2017