



INSTITUTO FEDERAL
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Rondônia
Campus Ji-Paraná
Curso Superior De Tecnologia Em Gestão Pública

MAYRA MÔNICA MESQUITA DE BARROS

UMA ANÁLISE DO IMPACTO DO TELETRABALHO E DE POLÍTICAS DE FLEXIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: benefícios, desafios e melhores práticas.

JI-PARANÁ
2024

MAYRA MÔNICA MESQUITA DE BARROS

UMA ANÁLISE DO IMPACTO DO TELETRABALHO E DE POLÍTICAS DE FLEXIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: benefícios, desafios e melhores práticas.

Trabalho apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia Campus Ji-Paraná, como requisito para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão Pública.
Orientador: Prof. Me. Francisco Wenderson Pereira de Souza

**JI- PARANÁ,
2024**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Barros, Mayra Monica Mesquita de.

Uma análise do impacto do teletrabalho e de políticas de flexibilidade no ambiente de trabalho: benefícios, desafios, melhores práticas. / Mayra Monica Mesquita de Barros. - Ji-Paraná, 2025.

27 f.

Orientador(a): Me. Francisco Wenderson Pereira de Souza.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Ji-Paraná, 2025.

1. Administração Pública. 2. Desafios. 3. Impacto. 4. Teletrabalho. 5. Política de Flexibilidade. I. Souza, Francisco Wenderson Pereira de (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Cleuza Diogo Antunes, CRB-11/864



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA
Ji-Paraná - Código INEP: 11106808
Rua Rio Amazonas, nº 151, CEP 76900-310, Ji-Paraná (RO)
CNPJ: 10.817.343/0002-88 - Telefone: 69 2183-6906

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Na data 27/08/2024 realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso intitulada **UMA ANÁLISE DO IMPACTO DO TELETRABALHO E DE POLÍTICAS DE FLEXIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: Benefícios, desafios, melhores práticas**, apresentada pela aluna **Mayra Monica Mesquita de Barros (2022202130017)** do Curso **Superior de Tecnologia em Gestão Pública (Ji-Paraná)**. Os trabalhos foram iniciados às **16:00** pelo Professor **Francisco Wenderson Pereira de Souza** presidente da banca examinadora, constituída pelos seguintes membros:

- **Francisco Wenderson Pereira de Souza** (Orientador)
- **Ilma Rodrigues de Souza Fausto** (Examinadora Interna)
- **Edson Carlos da Cunha** (Examinador Externo)

A banca examinadora, tendo terminado a apresentação do conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso, passou à arguição da candidata. Em seguida, os examinadores reuniram-se para avaliação e deram o parecer final sobre o trabalho apresentado pelo aluno, tendo sido atribuído o seguinte resultado:

APROVADO

Nota: 100

Proclamados os resultados pelo presidente da banca examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, eu **Francisco Wenderson Pereira de Souza** lavrei a presente ata que assino juntamente com os demais membros da banca examinadora.

Ji-PARANÁ / RO, 27/08/2024

Documento assinado eletronicamente por **Mayra Monica Mesquita de Barros**, Discente, em 27/08/2024, às 16:28, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Francisco Wenderson Pereira de Souza**, Orientador, em 27/08/2024, às 16:27, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Ilma Rodrigues de Souza Fausto**, Examinador Interno, em 27/08/2024, às 16:25, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Edson Carlos da Cunha**, Examinador Externo, em 27/08/2024, às 17:15, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Dedico este trabalho aos meus queridos filhos José Carlos Prata de Barros e José Emanuel Barros Prata, cuja presença e amor me inspiram diariamente. Vocês são a minha maior motivação e razão de todo esforço. Amo vocês!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me conceder força e perseverança ao longo desta jornada. A minha família, pelo apoio incondicional e incentivo constante, que foram fundamentais.

Aos meus amigos e colegas, que estiveram ao meu lado nos momentos de dificuldade e de conquistas, compartilhando experiências e aprendizados. Agraço especialmente ao meu orientador Francisco Wenderson Pereira da Silva, por sua orientação, paciência e valiosa contribuição para o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim agradeço a todos os professores do IFRO, em especial o professor orientador do curso João Ricardo Lima Brito por todo o suporte e conhecimento compartilhado ao longo do curso. Este trabalho é fruto de um esforço conjunto e sou imensamente grato a todos que de alguma forma contribuíram para a sua realização.

"É ótimo celebrar o sucesso, mas mais importante ainda é assimilar as lições trazidas pelos erros que cometemos". - Bill Gates

RESUMO

O teletrabalho se apresenta como o futuro das relações de trabalho. Em razão da necessidade de diminuição dos custos para que se possa alcançar maior competitividade, as empresas adotam esta sistemática de trabalho como uma maneira viável de economia. O presente estudo tem como objetivo geral demonstrar o impacto do teletrabalho e das políticas de flexibilidade no ambiente de trabalho do setor público e privado. O trabalho utiliza como metodologia uma revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa. Conclui-se que o teletrabalho surge como um novo instrumento para as relações laborais modernas, vez que, providos de instrumentos tecnológicos e de comunicação avançados, torna a mão-de-obra mais produtiva e, em regra, acarreta menos despesas aos das organizações, além de permitir uma maior liberdade ao trabalhador, sobretudo, para o convívio familiar e particular.

Palavras-chave: Administração Pública, Administração, Desafios, Impacto, Teletrabalho, Política de Flexibilidade.

ABSTRACT

Teleworking is the future of labor relations. Due to the need to reduce costs in order to be more competitive, companies are adopting this system of working as a viable way of saving money. The general aim of this study is to demonstrate the impact of teleworking and flexibility policies on the working environment in the public and private sectors. The methodology used was a literature review with a qualitative approach. It concludes that teleworking has emerged as a new instrument for modern labour relations, since, equipped with advanced technological and communication tools, it makes the workforce more productive and, as a rule, incurs fewer expenses for organizations, as well as allowing workers greater freedom, especially for family and private life.

Keywords: Public Administration, Administration, Challenges, Impact, Teleworking, Flexibility Policy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho;

MP - Medida Provisória;

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 TELETRABALHO	12
<i>2.2. A GLOBALIZAÇÃO DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA</i>	<i>15</i>
2.3 FORMAS DE CONTROLE DE JORNADA NO TRABALHO.....	18
3 METODOLOGIA	20
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	24

1 INTRODUÇÃO

É inegável o aumento das demandas nos setores governamental e empresarial brasileiro, exigindo cada vez mais, a superação do trabalho burocratizado por prestação de serviços mais céleres e eficientes, de modo a modernizar os procedimentos internos de funcionamento da administração pública (Silva, 2019). Dessa feita, considerando que uma das demandas dos gestores é a de encontrar novos meios para que os serviços prestados pelo sejam os mais eficientes possíveis.

A administração pública vem tentando deixar no passado os modelos burocráticos e introduz técnicas gerenciais que tragam para a cultura do serviço público as noções indispensáveis de qualidade, produtividade, resultados e responsabilidade (Goulart, 2019).

Com o intuito de aprimorar os serviços prestados pelo governo, procurando sempre alcançar a eficiência, qualidade e melhoria contínua de todo o sistema, a administração pública vem buscando uma reforma gerencial focada na modernização dos processos e emprego de novas ferramentas, como é o caso da utilização do teleatendimento por meio de centrais de atendimento (Ferreira, 2019).

O serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade em geral, mas fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume como pertinente a seus deveres prestados por si mesmo ou por quem lhe faça às vezes, sob um regime de Direito Público - portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais – instituído em favor dos interesses definidos como públicos no sistema normativo (Agapito; Filho; Siqueira, 2019).

Encontra-se no teletrabalho esta possibilidade de ascensão produtiva, visto que essa modalidade se caracteriza, dentre outras peculiaridades, por descentralizar os serviços organizacionais. Além do mais, o teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada de forma remota, fora das dependências das instituições/empresas, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

Nesse sentido o desenvolvimento tecnológico, na forma do trabalho remoto ou teletrabalho, veio com o objetivo de impulsionar e, ao mesmo tempo, cria ferramentas para o trabalhador desenvolver seu labor de maneira mais aprazível, criativa,

inovadora, com o condão de modernização do serviço, incrementado na sua produção o contexto contemporâneo do trabalho. Noutra viés, o teletrabalho é apontado como uma forma, dentre outras, de trabalho descentralizado. Portanto, envolve não só a mudança no modelo de negócio, como a mudança na forma de gestão de negócio (Goulart, 2019).

As tecnologias de informação e comunicação e os arranjos inovadores de trabalho precisam ser bem usados e compreendidos, de forma que não apenas permitam um aumento de produtividade, mas também não compreendam o bem-estar e o desempenho dos profissionais. Dessa forma o estudo tem a seguinte problemática: quais são os pontos positivos e negativos do teletrabalho nos setores de serviço brasileiro com quase três décadas de experiência com o arranjo?

justifica-se este estudo pelo fato de que as atividades e programas de Teletrabalho no Brasil eram, até então, difundidas em poucos segmentos profissionais e, até mesmo, desconhecidas por parte dos trabalhadores, o que leva a discriminar e leva a descrença deste modelo de trabalho. Existe, ainda, bastante receio por parte dos gestores e empresas em virtude dos desafios encontrados na adoção de um programa de Teletrabalho, por isso é fundamental estudos que os façam enxergar os benefícios trazidos pelo Teletrabalho, superando esses desafios.

O presente estudo tem como objetivo geral demonstrar o impacto do teletrabalho e de políticas de flexibilidade no ambiente de trabalho do setor público e privado e como objetivos específicos: contextualizar o teletrabalho nos últimos anos; descrever a globalização diante da reforma trabalhista nas formas de controle de jornada no teletrabalho; demonstrar as experiências do setor público brasileiro com o teletrabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TELETRABALHO

Nos últimos anos a tecnologia vem crescendo consideravelmente em relação a antigamente, e sendo assim a agilidade no trabalho aumenta cada vez mais. Mesmo assim, para algumas pessoas o teletrabalho e a tecnologia não são considerados uma inovação para o trabalho, porque existem indicadores de surgimento nos Estados

Unidos em 1857, o uso de telégrafos como gerenciamento para pessoas que estavam distantes (Brasil, 2017).

Portanto, o teletrabalho começou a ser considerado fenômeno global no século XX e, principalmente no século XXI, com o grande avanço da tecnologia nesse período. O teletrabalho, desde a posição, vem mostrando um grande potencial para a sua instalação no Brasil, principalmente em grandes empresas. Portanto, temos que reconhecer que o teletrabalho ainda é um modelo carente do aperfeiçoamento (Barros, 2020).

A OIT (Organização Internacional do trabalho) conceitua o teletrabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicações em um local que fica distante de um escritório ou alguma indústria onde o trabalho não tenha nenhum tipo de contato pessoas com outras (OIT, S.D). Em três pontos importantes que podem classificar o teletrabalho, segundo Goulart (2019, p. 62):

Tecnologia: é necessário em que o funcionário realize as suas atividades com ferramentas tecnológicas que proporciona uma agilidade para as atividades remotas, como por exemplo: celulares, notebook, internet com alta velocidade:
Lugar: sendo que o teletrabalho é feito a domicílio do empregado, é realizado o teletrabalho em outros ambientes que não sejam o da empresa.
Organização: Alguns autores têm em mente a ideia de que é preciso ter relações intervenientes (teletrabalhador -> empresa -> cliente).

O teletrabalho tem três espécies quando são classificados os locais para trabalho: teletrabalho em domicílio, telecentros, teletrabalho nômade. Teletrabalho em domicílio: o empregador fornece o material de trabalho para o empregado (computador e telefone celular) e este realiza em casa as tarefas estipuladas no contrato de trabalho. O teletrabalho é responsável pelas despesas de energia elétrica, mensalidade de internet e telefone fixo. Essa é a espécie mais utilizada no Brasil atualmente.

Teletrabalho em telecentros os famosos “Call Centers”: são locais de uma ou várias empresas, fora da sede principal, mas que estão interligados com esta, que se unem e criam telecentros onde os trabalhadores realizarão suas obrigações empregatícias. Nesse caso todos os equipamentos (computadores, equipamentos que permitem o acesso à internet, linha telefônica...) e despesas são da empresa. É

uma modalidade bem difundida na Europa, mas não muito utilizada no Brasil, apesar de ser uma das melhores alternativas.

Entendem-se Costa (2018, p.15):

Home-office: é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador;

Teletrabalho móvel: o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, laptops, palmtops, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente;

Escritórios satélites: escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados;

Telecentros: escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou um período de um projeto).

Tele Cottages: proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para economia local, especialmente na Europa;

Os tele cottages funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou recebem subsídios governamentais.

Teletrabalho nômade: nesse caso o emprego realiza suas tarefas ora em um local ora em outro. Isso é aplicado aos trabalhadores que costumam viajar muito. Em razão do grande avanço tecnológico, fazendo a troca de informações com os meios de comunicação, a figura do teletrabalho se torna com muita frequência em relação entre empregador e empregado, o qual que não tem normas previstas na CLT já estabelecia regras para essa reforma trabalhista (Brasil, 2017).

O teletrabalho tem algumas modalidades diferentes às alternativas do trabalho flexível, sendo com uma prática diferenciada e inovadora ganhando espaços partindo de dimensões tecnológicas. Sua contextualização estabelece a execução de atividades laborais à distância provenientes de vínculo empregatício e subordinação ao empregador.

Segundo Souza (2020), a essência jurídica do teletrabalho reside não no labor residencial, mas no labor praticado preponderantemente fora das dependências da empresa mediante uso de recursos telemáticos, o pensamento doutrinário, reforça as ideias anteriormente apresentadas acerca das definições sobre o que é a modalidade de teletrabalho.

Ainda de acordo o estudo de Souza (2020, p.55), o teletrabalho pode trazer vantagens tanto para o trabalhador como para empresa, sendo elas:

Para o trabalhador: ter uma qualidade de vida melhor, ajudando na relação pessoal com a família; diminuir os gastos pessoais do trabalho; maior desempenho do trabalho.

Para a empresa: diminuir os custos (menos espaço, compartilhamento de espaços e recursos); diminuição de gastos com acidentes e doenças no trabalho; diminuição de gastos com vale-transporte, auxílio-combustível e estacionamento: aumento da produtividade do trabalhador.

Existem estudos internacionais que comprovam um aumento da produtividade entre 30% e 60% dos trabalhadores que passam a ser teletrabalhadores. Apesar de, no Brasil, ainda ser novidade, já dispomos dos recursos de realidade aumentada e realidade virtual. A primeira se refere a uma experiência que integra informações virtuais a visualizações do mundo real, sendo possível, por exemplo, projetar objetos criados pelo computador bem na nossa frente.

Logo, ela é capaz de melhorar a experiência do usuário gerando mais informações sobre a realidade existente. Já a segunda é uma simulação artificialmente gerada a partir da imersão do usuário em um mundo cenário, um universo paralelo criado através da ilusão de profundidade.

2.2. A GLOBALIZAÇÃO DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

A globalização se caracteriza como uma nova etapa no funcionamento do modo capitalista de produção e aparelhamento no mundo instaurado após o entusiasmo do padrão de acumulação do capital, peculiarmente em sua contemporânea conjuntura com sua face flexível (flexibilidade da economia, das leis, das relações de trabalho, das relações de sociabilidade etc.) (Mallet, 2020).

Entretanto, essas transformações do método histórico capitalista não representam mudanças equivalentes do ponto de vista social, político e econômico nas sociedades atualmente, na realidade, incorporou uma definição já existente das necessidades mercadológicas de acumulação flexível do capital cuja consequência mais imediata é a liquidez dos valores políticos, jurídicos, culturais etc., das instituições e as relações sociais se moldam sob um cenário moderno e globalizado (Bauman, 2019).

Segundo Bauman (2019), diante da reforma trabalhista, ser um profissional da área contábil diante do mercado de trabalho, ou seja, um gestor de informações exige

responsabilidades fundamentais para um correto desempenho de sua atividade, o profissional tem por objetivo fixar a forma pela qual se devem conduzir os contabilistas quando no exercício profissional.

Então, independentemente da área de atuação, o contabilista deve ter consciência de todas as suas responsabilidades, de forma que, no exercício de suas funções, os prepostos são pessoalmente responsáveis, perante os preponentes, pelos atos danosos.

Conforme Mallet (2020), é importante deixar claro que antes da reforma trabalhista a legislação regulamentava o teletrabalho, assim podemos compreender de forma mais clara o que vem depois da reforma. Portanto, no direito do trabalho brasileiro, o teletrabalho era regido pelo artigo 6º, caput, da CLT, cuja redação não era sobre o trabalho a distância, mas sim sobre o trabalho domiciliar, onde deixa claro que não tem diferenças entre o trabalho realizado no local do empregador e o que é executado em domicílio, sendo assim, o teletrabalho, poderia ser associado aquela modalidade pois é igual, porém sendo executado à distância.

A instituição legislativa do teletrabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro se deu por lei 12.551, 15 de dezembro de 2011, que teve a alteração na redação do artigo 6º da CLT, revendo sobre o trabalho a distância, e sendo assim, inseriu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizado de controle do trabalho aos meios pessoais e direitos, para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho (Delgado, 2016).

Calumba (2017) afirma que a Lei 12.551/11 acrescentou pouco na disciplina do teletrabalho no Brasil, “Dizer, que, portanto, que os meios telemáticos e informatizados no comando, controle e supervisão estão equipados, tendo a finalidade de subordinação jurídica, como fez a Lei 12.255/11, não acrescentou em nada. Apenas aponta alguns pontos na definição do empregador e do emprego como no artigo 6º.

Mallet (2020), também expõe sua opinião sobre o assunto, de todo o exposto, se tira que a lei nº 12.551 não inovou o ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extra que antes não poderiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente à sobreaviso”

Portanto, se necessário o empregador o fiscalizar terá como fazer o uso de sistema de informações poderá este usufruir as horas extras, do descanso remunerado, assim como a jornada noturna também, fazendo controle da jornada de trabalho do empregado. O teletrabalho é uma realidade constante nas questões trabalhistas muito anteriores ao advento da Lei nº 12.551/2011, que apenas o inseriu na CLT, lhe dando reconhecimento legislativo, não alterando sua situação no direito do trabalho brasileiro.

Como já foi citado por Mallet (2020), a reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças, mas principalmente sobre o teletrabalho e suas regulamentações. Portanto, tem diversas semelhanças entre o teletrabalho e outras formas de trabalhos que podem gerar algumas opiniões diferentes, por esse motivo agora a CLT traz em seu artigo 45-B a diferença entre esses trabalhos, para que não tenha confusão com o trabalho externo e o teletrabalho. Pode-se então esclarecer que o teletrabalho será executado fora das dependências do empregador mesmo que o empregado vá até a empresa todos os dias, ainda é considerado teletrabalho e não trabalho externo.

O trabalho é prioritário para o funcionamento das sociedades. É responsável pela produção de todos os bens e serviços necessários à satisfação das necessidades dos indivíduos. A definição, a indefinição e o valor atribuído ao trabalho vêm a ser específico, pois para cada grupo social por questões culturais cada sociedade cria as suas próprias definições e impõe a elas valores de acordo com seus princípios (Mallet, 2020).

Segundo Cacciamali (2018), para analisar as causas sobre o emprego e a distribuição de renda das estratégias de acelerado crescimento, em 1969, foi lançado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) o Programa Mundial do Emprego. Após a introdução do programa verificou-se que o padrão de crescimento econômico substitutivo de importação, rápido e intensivo em capital, demandava insuficiente oferta de emprego.

Pelo exposto Sá (2015), relata que fica claro que, a responsabilidade do contador em relação aos atos praticados no exercício da profissão, é ilimitada, podendo responder, inclusive, com seus próprios bens, quando tais atos trouxeram prejuízos a outras pessoas.

Nesse contexto Sá (2015), ainda afirma que no mercado de trabalho, percebe-se que, estar preparado para o mercado de trabalho atual, é dispor de conhecimentos técnicos suficientes para exercer, com dignidade e perfeição, a atividade profissional,

uma vez que, a incapacidade ou inabilidade do profissional ferem a doutrina moral, causando prejuízos a si e a terceiros. “Desconhecer, todavia, como realizar a tarefa ou, apenas, saber fazê-la parcialmente, em face da totalidade do exigível para a eficácia, é conduta que fere os preceitos da doutrina da moral.

2.3 FORMAS DE CONTROLE DE JORNADA NO TRABALHO

No tocante ao controle de jornada, é importante destacar que diversas formas de o realizar, mesmo para funcionários em regime de teletrabalho, poderão ser feitos de forma direta ou indireta. As formas indiretas de controle de jornada podem ser relacionadas à quantidade de serviços entregues ou atendimentos realizados; Uso de telefone por meio de mensagens trocadas com a empresa; e e-mails enviados à empresa e clientes (Gerhardt, 2015).

Trata-se de uma nova série de condições e estas responsabilizam por reconstruir as relações de trabalho e estas, por serem muito mais subjetivas, apresentam na contemporaneidade e subcontratação, especialmente pelo trabalho por tarefas e tempo parcial, ao gerar desequilíbrio nas relações entre empregado e empregador (Gomes, 2009).

Ao trazer o entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata-se de um trabalho a domicílio e engloba as diversas modalidades de teletrabalho e está alinhada a distribuição flexível de horários para o teletrabalhador e ao trazer as palavras de Jon Messenger, especialista da referida entidade, é necessário dar aos trabalhadores horários e lugares convenientes para serem mais produtivos em seus respectivos ambientes de labor (Maders, 2020, p. 75, apud, OIT, 2020).

É necessário tratar sobre as novas formas de contratação, principalmente ao mencionar sobre a relação binária entre a autonomia e a subordinação. Com o surgimento da denominada para subordinação, um intermediário entre a díade anteriormente mencionada, esta é caracterizada pela aferição de tarefas executadas, metas alcançadas e cumpridas a prazos (Falcão, 2015).

Esta forma alienígena relacional entre empregado e empregador, necessariamente proporcionada pela necessidade de distanciamento físico, reforça a importância do uso da tecnologia de mobilidade e telemática através das conexões remotas de telefonia, fibra-ótica, internet e wi-fi (Falcão, 2022).

Tanto a forma indireta, ao verificar as tarefas produzidas e entregues, quanto a direta, no sentido de cumprimento de horários, ambos são importantes e aplicáveis de acordo com a legislação trabalhista vigente e toma forma diante da necessidade, tanto de empregado e empregador para o cumprimento das regras de distanciamento impostas pelo poder público, durante a pandemia de Covid-19.

Atualmente com a implementação do modelo híbrido de labor, amparado pela Medida Provisória nº1.108, de 25 de março de 2022 (MP Teletrabalho), a prática das formas de controle direto e indireto de jornada se assemelham às anteriormente citadas durante o período mais gravoso do estado de exceção imposto durante a grave crise de saúde de Covid-19 (Oliveira, 2022).

Atualmente, os negócios são focados na gestão de informação e do conhecimento sobre o ambiente, os clientes, os produtos e os concorrentes. Para sobreviver nesse mercado competitivo e volátil, tornou-se necessário dotar a empresa de processos de gerenciamento da informação para aumentar a eficácia e eficiência da gestão estratégica organizacional.

O direito do trabalho tem uma notável evolução do seu surgimento até aqui, acompanhando a evolução da sociedade e conseqüentemente do modo de realização do trabalho. Compreender as características principais do teletrabalho é importante para entender o motivo pelo qual essa modalidade laboral traz reflexões de eficácia para a administração pública e privada. As modificações trazidas pela reforma trabalhista abarcam também o teletrabalho, e através dessa reforma foi possível tornar o conceito de teletrabalho mais palpável, bem como, ter uma legislação que regulamenta o uso dessa modalidade laboral (Gerhardt, 2015).

O teletrabalho se apresenta como o futuro das relações de trabalho. Em razão da necessidade de diminuição de custos para que se possa alcançar maior competitividade, as empresas adotam esta sistemática de trabalho como uma maneira viável de economia. Ao exercer o trabalhador suas tarefas em sua própria residência, possibilita uma redução de custos atrativa, que se traduz em benefícios ao empregador e empregado, desde que observadas as disposições da legislação trabalhista.

3 METODOLOGIA

O trabalho utiliza como metodologia uma revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa. Segundo Gunther (2016), uma vantagem da abordagem qualitativa é utilizar dados que ocorrem naturalmente para encontrar sequências em que os significados dos participantes são exibidos e, assim, estabelecer o caráter de algum fenômeno.

Gunther (2016) afirmou que a abordagem qualitativa deve ser utilizada para estudar um “fenômeno no seu contexto natural”, sem que o pesquisador tenha controle das variáveis presentes no caso a ser estudado. Esta pesquisa se refere à uma abordagem qualitativa, onde deseja pegar as essências do problema e acredita-se que será capaz de verificar a qualidade da temática em questão.

É denominada bibliográfica porque fornece informações mais amplas sobre um assunto, constituindo um corpo de conhecimento e podendo ser direcionada para a definição de conceitos, revisão de teorias ou análises metodológicas dos estudos. Esse modelo de revisão é o mais amplo campo da abordagem metodológica referente a revisões que faz o uso de estudos experimentais e não experimentais, para uma compreensão holística do elemento posto em questão. Ademais, ele permite a realização de síntese dos resultados obtidos em pesquisas sobre o tema ou questão, de maneira sistemática, ordenada e abrangente.

A seleção dos artigos e coleta de dados para a realização da pesquisa foi realizada por meio das bases de dados: Google Acadêmico, SciFLO (*Scientific Electronic Library Online*). Foram utilizados trabalhos publicados no idioma português e inglês, artigos publicados na Inglaterra nas bases de dados supracitados nos últimos 5 anos de 2019 a 2024.

Os critérios de inclusão foram: artigos completos publicados gratuitamente. Os critérios para exclusão da pesquisa foram: estudos de revisão meta análise, textos incompletos, resumos, teses, artigos que fogem da temática, artigos duplicados, pagos, bloqueados e testes que não atendem a questão norteadora.

Utilizou-se um roteiro de coleta de dados, criado pelos autores do estudo, objetivando extrair informações de identificação do periódico, objetivos, aspectos metodológicos, principais resultados e conclusões. Depois desta etapa, procede-se uma análise profunda dos artigos, utilizando de metodologia puramente qualitativa,

visando a identificação e, posteriormente, agrupar tais ideias em núcleos ou categorias de significado.

Dessa forma houve a etapa da estratégia de busca, no qual foi analisada com base em artigos, caracterizando, portanto, a pesquisa metodológica integrativa. Posteriormente, foram buscados artigos que adentrassem a temática abordada de maneira integrativa, no qual realizaram-se a procura dos assuntos conforme os títulos e resumos dos estudos.

Deste modo, o estudo possui alto nível de evidências e se constitui em um importante documento para tomada de decisão nos contextos públicos e privados além de ser uma pesquisa científica composta por seus próprios objetivos, problemas da pesquisa, metodologia, resultado e conclusão, não se constituindo apenas como mera introdução de uma pesquisa maior, como pode ser o caso de uma pesquisa maior, como pode ser o caso de uma revisão de literatura de convivência.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Segundo Rodrigues (2020), é importante destacar que a adoção, de forma ampla do teletrabalho na administração não é uma medida fácil de ser implantada. Para que isso ocorra, é preciso que as atividades que devem ser priorizadas sejam selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente. Isso exige investimentos em softwares para administrar todo o processo, além de treinamento para os gestores, para sensibilizá-los na gestão das pessoas que vão estar distantes das repartições públicas ou das empresas privadas.

De acordo com Sardeto (2021), o teletrabalho não é admitido para qualquer atividade, haja vista que para determinados setores da Administração, especialmente, aqueles que necessitam fazer atendimento ao público ou prescinde de interação funcional para sua execução não podem realizar essa prática, pois, o interesse público jamais deve ser suplantado em prol da melhor prestação do serviço.

Por outro lado, Rocha e Amador (2022), afirma que não se olvida a crise econômico-financeira pela qual passa o Brasil, vem exigindo mudanças estruturais cada vez mais eficiente no serviço público brasileiro, de modo que o teletrabalho pode vir a contribuir com o aumento na produtividade laboral, além de proporcionar

flexibilidade na estrutura organizacional, por não se vincular a locais físicos e ainda contribuir para reduzir custos de infraestrutura e manutenção das despesas.

Para Melo (2022), o teletrabalho, de maneira geral, reduz a necessidade de espaço para estacionamento de veículos próximos aos locais tradicionais de trabalho. Isso pode resultar em economia de espaço urbano e dentro das edificações. Estacionamentos – sejam na superfície, no subterrâneo ou em edifícios-garagem - tem tomado um espaço cada vez maior nas grandes aglomerações dos centros urbanos.

Conforme Filardi e Catro (2019), o incentivo ao teletrabalho mostra-se uma iniciativa praticamente sem custo e de fácil implementação política, por meio da qual o serviço público brasileiro poderia favorecer ao mesmo tempo o aumento da produtividade, a qualidade de vida do servidor, a fluidez do trânsito, a redução de emissões de gás carbônico e a economia com obras e manutenção de vias, prédios e estacionamentos públicos.

Sendo assim, a modernização do estado orienta-se para os resultados, ideia trazida na transição da administração pública burocrática para uma administração pública gerencial. Rocha e Amador (2022), enfatiza que a administração pública gerencial é orientada para o cidadão, sendo caracterizada pelos aspectos de descentralização política e administrativa, com incentivo à criatividade e inovação, utilizando controles rígidos de desempenho estabelecidos mediante determinados indicadores.

Para Rodrigues (2020), o teletrabalho é uma categoria de trabalho viável na administração pública brasileira e depende de incentivos das esferas governamentais, e mais ainda, da iniciativa dos órgãos públicos que pretendem utilizar, no seu cotidiano, essa modalidade de trabalho. Observa-se que são muitos os desafios de se implantar o teletrabalho na administração brasileira tais quais a falta de uma legislação específica, formalizada da modalidade, desenvolvimento do ambiente, desenvolvimento cultural, desenvolvimento profissional e sistêmico.

Filardi e Castro (2019), relata que ainda que reconhecidos os benefícios do Teletrabalho, quando bem administrado, em termos de elevação de produtividade do servidor e de diminuição dos custos, é visível que existe uma grande resistência das instituições públicas no Brasil, bem como dos próprios servidores públicos em relação a esse modelo, pois muitos acham que os trabalhadores em casa podem relaxar com a qualidade do trabalho.

Mello (2022), afirma que a implantação do Teletrabalho no Poder Judiciário busca acompanhar as ações de modernização na rotina de seus servidores, sendo importante ressaltar a implantação do Processo Judicial Eletrônico, que veio facilitar os trâmites dos processos, reduzindo consideravelmente o consumo de papel. Para Rodrigues (2020), o processo eletrônico é uma nova ferramenta que veio acompanhada de mudança na mentalidade, inserindo um sistema moderno em todas as cortes do país.

Rocha e Amador (2022), retratam que também traz benefícios para a sociedade, já existe a falta de necessidade de deslocamento do colaborador ao trabalho, desonerando assim os transportes públicos, diminuindo carros em rodovias e reduzindo, por consequência, a emissão de gás carbônico e poluentes no meio ambiente. O teletrabalho resulta, então, em diversos tipos de diminuição de custos, os quais, inseridos no contexto do serviço público, aumentam o capital para ser investido em outras necessidades dos cidadãos.

Nesta perspectiva Melo (2022) relata que instituições e colaboradores se deparam com diversos desafios na prática do Teletrabalho, visto que os indivíduos ficam ligados a organizações através de meios eletrônicos, o que traz como resultado a necessidade de novas maneiras de controle do trabalho e gerenciamento de pessoas, empresas precisam, então, aprender a trabalhar com parceiros e a controlar, não mais pessoas e seu tempo, mas resultados.

Por fim Sardeto (2021), o fato do isolamento de trabalhadores do Teletrabalho é um enorme desafio acerca do Teletrabalho, sendo fundamental que a empresa proporcione uma boa comunicação entre os colaboradores presenciais e os teletrabalhadores. Outro fato é que, muitas vezes, é gerado nos colaboradores um sentimento de perda de espaço por estarem longe da rotina da instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A descentralização da produção e da mão-de-obra, a flexibilização das relações de trabalho e da produção e a redução de custos são os eixos norteadores que determinam um novo modelo de produção focado nos resultados, onde o trabalho se torna mais flexível, aumenta a qualidade dos serviços e motiva os trabalhadores.

Por meio do Teletrabalho, muitas empresas buscam promover e ampliar uma cultura orientada a resultados ao reduzir tempo e custos com deslocamentos, o

servidor em Teletrabalho poderá produzir mais, com impactos positivos na prestação jurisdicional e na economia de recursos físicos das empresas.

Embora o teletrabalho seja uma forma de organização do trabalho com algumas décadas de existência no mercado, ainda se trata de um arranjo pouco discutido e utilizado pelas organizações brasileiras, especialmente no setor público. Dessa forma, espera-se que o presente estudo contribua para encorajar e sustentar a discussão de pesquisadores e gestores sobre a implantação do teletrabalho nas organizações brasileiras, independente do setor em que esteja inserida, oferecendo pistas e perspectivas sobre benefícios, desafios e possibilidades.

Conclui-se que o teletrabalho surge como um novo instrumento para as relações laborais modernas, vez que, providos de instrumentos tecnológicos e de comunicação avançados, torna-se a mão-de-obra mais produtiva e, em regra, acarreta menos despesas ao empregador, além de permitir uma maior liberdade ao servidor público, sobretudo, para o convívio familiar e particular.

REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; FILHO, A. P.; SIQUEIRA, M. M. **Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade**. Revista de Administração da Mackenzie, v. 16, n. 3, p. 71-93, nov./dez. 2019.

ANDRADE, Luís Roberto; MORAIS, L. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo – 4**. Ed. São Paulo: Saraiva 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e Ambivalência**. 1ª ed. Rio de Janeiro: J. Zahar Ed., 2019.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos Indivíduos sobre as Consequências do Teletrabalho na Configuração Home Office: Estudo de Caso da Shell do Brasil**. Mar. 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revistas nº 21585-70.2017.5.04.0004, Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data do Julgamento: 30/06/2021, 3ª Turma, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/173596875/processo-n-00215857020175040004-do-trt-4>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Dispõe do Novo Código de Processo Civil e dá outras providências. D.O.U de 17.03.2015**. Acesso Online.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015/2018/2015/Lei/L13105.htm#art1045. Acesso em: 09 junho de 2024.

CACCIAMALI, M. C., **Globalização e processo de informalidade**. Economia e Sociedade, Campinas. 2018.

COLUMBU, Francesca. **Tempo de trabalho e Teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 161/2015. Jan. Fev. 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora LTR, 2016.

FALCÃO, Hamide. **O direito à desconexão do trabalho no teletrabalho durante o período pandêmico**. JusBrasil, 2022. Disponível em: <https://hamidefalcao3437.jusbrasil.com.br/artigos/1401139607/o-direito-a-desconexao-do-trabalho-no-teletrabalho-durante-o-periodo-pandemico> Acesso em 21 maio 2024.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Paralelo 15, 2019.

GERHARDT, Roberta Coltro. **Relação de emprego, Internet e futuro**: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro. São Paulo: Editora LTR, 2015.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho Alternativa de Trabalho Flexível**. 1ª ed. Editora Senac-DF. 2019.

GUNTHER, Hartmut. **Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa**: esta é a questão? *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2016, vol.22, n.2, pp.201-209. ISSN 0102 3772.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes Penha de. **Análise dos resultados da implantação do Teletrabalho na administração pública**: estudo dos casos do SERPRO e Receita Federal. In: Enanpad, XLI, 2017, São Paulo: Enanpad, 2019.

MALLET, Estevão Manuel Silva. **Teletrabalho, conceitos e tecnologias**. Lisboa, 2020.

MADERS, Terry Rosado. **Tempos flexíveis e teletrabalho: a suplantação do controle de jornada pelo “trabalho feito” e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho**. 2020. 191f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **Teletrabalho**: importância estratégica para modernização das relações trabalhistas. Audiência Pública da Reforma trabalhista na Câmara dos deputados. Brasília, 2022.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Controle de jornada e o Teletrabalho**. Revista Celio Neto: Brasília, 2022.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. São Paulo. Dissertação (Direito) - Universidade de São Paulo. 2020. 17

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O Teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cadernos Ebape, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2022.

SÁ, A. L. **Princípios fundamentais de contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2015.

SARDETO, Patrícia Eliane da Rosa. **O Teletrabalho na visão gerencial do poder judiciário brasileiro**. In: **I Encontro Internacional do CONPEDI**. Universidad de la República. Montevidéo, Uruguai, 2021.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. **A aplicação do Teletrabalho no serviço público brasileiro**. In: **3º congresso internacional de direito e contemporaneidade**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2019.

SOUZA, Marcelo Rodrigues Soares de. **Habitação e informatização**: o teletrabalho. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura). Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2020.