

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

## **O REGIME DE TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO**

**GABRIELA SCHELLENBERG PEDRO BOM KALED**

Mestranda em Direito pela Unicuritiba- Direito Empresarial e Cidadania, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná, graduada em Direito pela Unicuritiba,

### **RESUMO**

O presente estudo visa analisar as vantagens e desvantagens da implantação do regime de nas empresas. Com o advento da Lei 13.467/2017 mais conhecida como Reforma Trabalhista, o regime de teletrabalho foi finalmente positivado e regulamentado pela legislação em vigor, embora já fosse admitido pelo ordenamento jurídico há muito tempo. É inconteste que há vantagens e desvantagens na implementação deste regime. Como vantagens destacam-se a autogestão do tempo do trabalhador, aumento de sua qualidade de vida, otimização do tempo que gastaria com deslocamento do local de trabalho até sua casa, redução do estresse no ambiente de trabalho e no trânsito dos grandes centros urbanos, melhora no convívio familiar e, conseqüentemente, da qualidade de vida. Além disso, há dados que revelam o grande aumento da produtividade do trabalhador e, por conseguinte, gera maiores resultados para a organização como um todo. Por outro lado, há desvantagens neste tipo de contrato, como por exemplo a ausência de controle de jornada, o que pode acarretar extenuantes jornadas de trabalho sem contraprestação pecuniária, colocando em xeque o direito à desconexão do teletrabalhador.

**PALAVRAS CHAVE:** teletrabalho; direito à desconexão; flexibilidade

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

**ABSTRACT**

The present study aims at analyzing the advantages and disadvantages of the implementation of the teleworking regime in the scope of the public administration to both statutory and public servants. With the advent of Law 13467/2017 better known as Labor Reform, the teleworking regime was finally regulated by the legislation in force, although it was already admitted by the legal system for a long time. In the scope of public administration, its implementation took longer to occur, even before the entire state bureaucracy and its subordination to the principles listed in the Magna Carta. It is undisputed that there are advantages and disadvantages in implementing this scheme in any of the spheres. As advantages, self-management of the time of the server, increase of its quality of life, optimization of the time that it would spend with displacement of the work place to his house, reduction of the stress in the work environment and in the traffic of the great urban centers, improvement in family life and, consequently, in the quality of life of the server. In addition, there is data showing the increase in server productivity in line with the principle of efficiency of Public Administration. On the other hand, there are disadvantages in this type of contract, such as the requirement of a productivity of at least 15% higher than the face-to-face server. Moreover, teleworking presupposes an absence of control of the journey, which may cause the worker to be active for a longer time, violating his right to disconnect.

**KEYWORDS:** telework; right to disconnect; flexibility.**1 INTRODUÇÃO**

No presente trabalho, objetivou-se analisar o regime do teletrabalho, positivado recentemente na Consolidação das Leis Trabalhistas através da Lei 13.467/2017, embora ainda com muitas lacunas e antinomias que devem ser supridas. Viu-se também que com o avanço crescente das novas tecnologias, atingindo também as relações de trabalho, a possibilidade da utilização de trabalho remoto trouxe inúmeros benefícios ao trabalhador, tanto da esfera pública quanto da esfera privada,

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

já que possibilita um aumento da produtividade e da qualidade de vida, alcançando a sociedade como um todo. Além disso, há redução de custos com infraestrutura, seja com transporte e alimentação de servidores ou funcionários, além de custos menores como café, água, etc. Some-se a isso, a minimização dos riscos de acidentes de trajetos e até mesmo os riscos de doenças ocupacionais, já que sua qualidade de vida melhora significativamente. Assim, verificou-se que é totalmente possível e viável a implementação do teletrabalho na administração pública, sendo muito vantajoso inclusive aos cofres públicos ante a economia por ele possibilitada, tendo como desvantagens a ausência de controle de jornada por parte do empregador, o que tende a levar a jornadas extenuantes sem a devida contraprestação pecuniária ao teletrabalhador, violando o seu direito ao merecido descanso e lazer.

## 2 TELETRABALHO: ASPECTOS GERAIS E CONCEITO

O mundo do trabalho evolui juntamente com a sociedade e diante das novas tecnologias e do advento da sociedade da informação faz-se necessário uma constante modificação das formas de contratação.

Anteriormente à Primeira Revolução Industrial a sociedade apenas buscava sua subsistência através da caça, da pesca, das plantações e de outras fontes naturais sem objetivar o lucro.

Porém, com o advento da Primeira Revolução Industrial, em meados do século XVIII na Inglaterra, iniciou-se o desenvolvimento tecnológico com as máquinas a vapor e geração de grandes fábricas, já com intuito de produtividade e lucro por meio das máquinas e do trabalho humano. A família, até então, unida, passa a se separar para trabalhar para um empregador que não é detentor do poder de mando e não mais a família.

Na sequência advieram a Segunda, Terceira e a mais recente Quarta Revolução Industriais. Todas marcadas pelas mudanças bruscas na relação capital x trabalho, aliadas às novas tecnologias e evolução da sociedade.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

Oliveira Neto, adverte que a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, iniciou-se em 2012, na Alemanha, devido à Feira de Hannover e somente em 2017 é que foram apresentados alguns dos elementos marcantes desta Revolução, no Fórum Econômico de Davos, com o nascimento das nanotecnologias, neurotecnologias, biotecnologias, robôs, inteligência artificial, drones, sistemas de armazenamento de energia e impressoras 3D. (2018, p.27)

A nova geração da sociedade da informação não é mera espectadora das mudanças ocorridas na sociedade, mas atua diretamente como protagonista de suas ideias, sentimentos e desejos. Da mesma maneira, o trabalho cronometrado, impensado e repetitivo do modelo fordista está aquém da nova geração que busca a autorrealização num local de trabalho menos rígido, mais colaborativo e visando qualidade e não quantidade. (OLIVEIRA NETO, 2018, p.55)

Juntamente com esta nova sociedade, surgiu a necessidade de possibilitar ao trabalhador o trabalho remoto, também chamado de teletrabalho.

A etimologia da palavra “teletrabalho” nos conduz a trabalho à distância, havendo confusão na conceituação desta modalidade contratual, inclusive sendo confundida com o termo *home office*, que não é necessariamente teletrabalho.

Contudo, como adverte Oliveira Neto, o teletrabalho pode ser considerado home office apenas se o local de trabalho do trabalhador for o seu domicílio e se o trabalho for entregue mediante utilização da telemática. (2018, p. 88)

Ainda, o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas foi alterado pela Lei 12.551/2011, passando a reconhecer o teletrabalho como espécie do gênero teletrabalho à distância, equiparando a subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados àquela por meios pessoais e diretos de comando, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego.

O regime de teletrabalho não impede a existência de subordinação e, conseqüentemente, o surgimento de uma relação de emprego, desde que sejam preenchidos os demais requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Inclusive, a exigência da formalização do contrato se justifica, pois, as condições do teletrabalho efetivamente são *sui generis*, em virtude do caráter mais

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

rarefeito da subordinação e direção efetiva das atividades do trabalhador pelo empregador.

Paulo Emílio de Vilhena acredita que o trabalhador a domicílio é patrão de sua atividade, pois possui liberdade com relação a seus horários de trabalho e sua atividade laborativa foge aos padrões hierárquicos e controles técnicos inerentes ao trabalho subordinado. Ainda, segundo ele, a particular deficiência organizativa do sistema domiciliar faz dos trabalhadores a domicílio verdadeiros dependentes econômicos e os serviços ele realiza lugar próprio, em que não se organiza uma empresa, ainda que pequena. Não trabalharam, ainda, para uma coletividade indeterminada de consumidores, senão para alguns poucos empresários ou intermediários. Esses teletrabalhadores não assumem e não devem assumir o risco da atividade. (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro, 1999. *Apud* BARBA FILHO, Roberto Dala. P. 134)

Arion Sayão Romita, defende ser o domicílio do teletrabalhador uma extensão do ambiente de trabalho da empresa. Em suas palavras:

Importante é a conceituação do meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano. (ROMITA, *apud* MELO, Sandro Nahmias)

Um Projeto de Lei do Senado nº 274/2013 de autoria do então Senador Rodrigo Rollemberg propõe uma regulamentação do teletrabalho sob justificativa de que a Lei 12.551/2011 não tratou de maneira efetiva o tema. Inclusive, a própria reforma trabalhista de 2017 foi ineficaz ao tratar da regulamentação do teletrabalho, deixando diversas matérias sem regulamentação específica. E, conforme explica Célio Pereira Oliveira Neto, há diversos pontos positivos da PLS 274, por exemplo:

a) O insuficiente atual estágio da regulação do tema, o que permanece verdadeiro mesmo após a Lei 13.467, que não deu conta de regulamentar o

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

teletrabalho de modo adequado; b) A intenção de que o trabalho possa ser prestado em diversos locais descentralizados em instalações compartilhadas por empregadores diversos, inclusive por autônomos, nos telecentros e nos telecottages (telecentros localizados em área rural); c) O reconhecimento de que diversas atividades administrativas, sobretudo no setor de serviços, podem ser desenvolvidas de forma não presencial; d) A consideração de que o teletrabalho permite redução de custos do empregador, e confere possibilidade de auto-gestão do empregado no que se refere à rotina de trabalho; e) O reconhecimento da disseminação global do fenômeno do teletrabalho, combinado com a informação de que o teletrabalho se constitui em um dos principais mecanismos de criação de empregos; f) A compreensão de que as características do teletrabalho não permitem uma plena assimilação às formas gerais e tradicionais da contratação trabalhista; g) A preocupação de que o contrato de teletrabalho não se constitua em meio de burlar direitos trabalhistas, mediante a instituição de um teletrabalho de fachada; h) E, por fim, o reconhecimento que o universo do trabalho está em mutação.

Assim como nos contratos de trabalho regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), as novas tecnologias modificaram as formas de contratação alcançando também, e não poderia deixar de ser, a Administração Pública.

Como já dito alhures, embora a Lei 13.467/2017 não tenha elucidado todos os pontos relativos ao teletrabalho, positivou em seu artigo 75-B sua definição, o que até o momento não havia ocorrido. Vejamos, *in verbis*:

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.

O teletrabalho, então, pode ser entendido como o trabalho prestado, ao menos em parte, à distância e fora da sede da empresa, mediante utilização da telemática, de forma que exista flexibilidade e ausência de fiscalização direta, possibilitando a autonomia ao teletrabalhador na gestão de seu tempo e atividades. (OLIVEIRA NETO, p. 89)

Porém, a presunção de que a jornada não pode ser controlada no regime de teletrabalho é relativa, ou seja, admite prova em contrário. A doutrinadora Alice Monteiro de Barros explica bem tal situação:

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

É possível aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, caso haja controle mediante a utilização de um programa informático, que permita armazenar na memória o tempo de duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo. (BARROS, Alice Monteiro, 2009. *Apud* BARBA FILHO, Roberto Dala.)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica o teletrabalho como sendo a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.

Importante salientar ainda, que o trabalhador submetido a este regime de trabalho terá direito a metade do vale-transporte a que teria direito se estivesse trabalhando presencialmente na empresa e integralmente os valores de vale alimentação.

Outra exigência da legislação trabalhista é que haja a disposição expressa no contrato individual de trabalho, devendo estar descritas todas as atividades a serem executadas, além de cláusulas acerca da utilização de dispositivos para utilização exclusiva pelo empregado, como notebook, smartphone, ou outros aparelhos afins que possibilitem a execução do trabalho remoto, objetivando proteção dos segredos da empresa.

Desta monta, diante dos inúmeros conceitos e definição trazidos pela legislação trabalhista em vigor, faz-se necessária a análise pormenorizada das vantagens e desvantagens de tal modalidade contratual, para, em seguida, explorar o direito à desconexão do trabalhador, já que uma das desvantagens do teletrabalho se não corretamente regulamentado e implementado, poderá culminar na superexploração do trabalhador, podendo ser submetido a extenuantes jornadas de trabalho, quedando online por tempo indeterminado, levando a uma exaustão física e psicológica, além de impossibilitá-lo do convívio familiar e social.



**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

### 3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Após a conceituação e definição do teletrabalho e suas diversas nuances no sistema jurídico brasileiro, faz-se necessário investigar os prós e contras deste regime ao trabalhador a ele submetido.

Lorena Holzmann da Silva acredita que as maiores desvantagens são a sonegação de benefícios e direitos assegurados pela legislação trabalhista; baixa remuneração; intensificação do trabalho e extensão da jornada de trabalho para cumprimento de prazos; irregularidade nos rendimentos devido à demanda variável de trabalho; pequena ou nula capacidade de negociação com os contratantes devidos à dispersão e inexistência de contatos entre os trabalhadores contratados, inviabilizando qualquer organização e atuação coletiva; difícil registro fidedigno dos horários trabalhados, além da utilização predominante de mão-de-obra feminina. (SILVA, 2011)

Mas, mesmo com todas essas peculiaridades, ao que tudo indica, há mais vantagens do que desvantagens. Uma das maiores vantagens desta forma de contratação é a comodidade de o trabalhador não ter que se deslocar até seu local de trabalho nos horários pré-determinados pelo empregador. Ele poderá ter seu próprio ritmo de trabalho para produzir nos horários que seu biorritmo permitir, visto ser ele o detentor da autonomia nesta forma de contratação, autogerindo seu tempo.

Além disso, será poupado do tempo de deslocamento e estresse causado pelo trânsito até seu trabalho, podendo descansar um pouco mais e usufruir do convívio familiar, ocasionando melhora em sua produtividade e criatividade.

Ainda, cumpre salientar que a sociedade é uma das que mais se beneficiam com tal regime, já que haverá diminuição do fluxo de pessoas e veículos nas ruas e estradas, além de ocorrer uma minoração na poluição do meio ambiente pra níveis não tão alarmantes, melhorando a qualidade de vida das pessoas e das futuras gerações. (OLIVEIRA NETO, 2018)

Alice Monteiro de Barros já alertou sobre as vantagens do teletrabalho ao empregador:



**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

Redução do espaço imobiliário; diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte; melhor atenção ao cliente para telemática; aumento de produtividade mediante redução de absenteísmo e eliminação de tempo perdido em especial no trânsito. Aponta como principais vantagens para o trabalhador a flexibilidade de horário para facilitar a conciliação de atividades profissionais e obrigações familiares, bem como facilitar acesso a trabalhadores que enfrentam dificuldades para obtenção de emprego formal. (BARROS, 2005)

Mas também há desvantagens para a empresa como dificuldade na supervisão e fiscalização do trabalho, resistência à mudança pelo empregado, falta de empenho do trabalhador, redução dos graus de agregação entre os empregados, ausência de investimentos para desenvolvimento e adaptação do local de trabalho e riscos para a segurança de dados do empregador. (FRANCO FILHO, 2016. *Apud* BARBA FILHO)

Gize-se que os dados da Anajustra- Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho apontam que o teletrabalho é uma realidade crescente nos tribunais e que se percebe significativo aumento da produtividade dos servidores que atuam em diversos tribunais nessa modalidade. (ANAJUSTRA – 2012)

Contudo, para possibilitar a implementação do regime de teletrabalho é primordial que o empregador não transfira para o empregado o ônus de seu negócio, sob pena de possíveis indenizações, já que o próprio artigo 504-D da Lei 13467/17 prevê a possibilidade de ressarcimento das gastos extraordinários decorrentes das ferramentas necessárias a tal atividade, sendo tal parcela indenizatória, ocorrendo o mesmo com a Administração Pública.

Além disso, há regras para retirada de materiais na instituição, também da confidencialidade com relação a conteúdos de acesso, o que atribui ao servidor a responsabilidade por despesas relativas à estrutura física e tecnológica, com suporte técnico em tecnologia e ergonomia, necessárias para manutenção do teletrabalho.

Embora pareça que o teletrabalho possui mais vantagens do que desvantagens é crucial que o empregador (no sentido amplo) adote algumas medidas para minimizar os possíveis efeitos danosos do teletrabalho, quais sejam:

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

a) sensação de isolamento do teletrabalhador; b) confusão de papéis familiares e profissionais do teletrabalhador; c) doenças e acidentes em regime de teletrabalho; d) liberdade de expressão em ciberespaço quando atinge a higidez do ambiente de trabalho; e) proteção de know-how e informações sigilosas de propriedade do empregador; f) proteção de dados do trabalhador, quando virtualmente armazenados.” (OLIVEIRA NETO, 2018, p.134)

Quanto à sensação de isolamento e adaptação do trabalhador, com perda da visão geral da corporação, pode ser minimizada mediante a prática de programas que integrem o trabalhador, para que se sinta fazendo parte da equipe, mantendo o olhar global da empresa.

SCHAFF (2007) defende que:

[...] é difícil saber se uma pessoa que trabalha em casa com documentos recebidos comodamente via terminal e que se comunica livremente com outras pessoas interessadas no seu próprio trabalho, encontrará mais satisfação do que experimenta hoje trabalhando em escritórios apertados e barulhentos, onde os contatos com os colegas são mais ilusórios do que reais, e se a presença dos outros resulta mais num prazer que num incômodo. Deve-se acrescentar a este respeito que tal tipo de isolamento das pessoas gerado pela tecnologia moderna, poderia ser atenuado pela extraordinária riqueza dos contatos hoje impensáveis graças aos novos meios de comunicação. Trata-se naturalmente, de um problema psicológico que só pode ser resolvido na prática.” (apud OLIVEIRA NETO, 2018, p.135)

A prevenção de doenças e acidentes de trabalho são fundamentais, mas muito mais difícil de ser executado nos casos dos teletrabalhadores. Isso porque, embora o empregador tenha a obrigação de fiscalizar as normas de saúde e segurança do trabalho, ainda que em domicílio, deverá, pois, respeitar o direito fundamental da privacidade e intimidade, inclusive sendo possível o fornecimento de mobiliário e equipamentos para possibilitar o desempenho das atividades pelo empregado.

Da mesma forma, o empregador deve treinar e orientar quanto à postura correta e utilização dos equipamentos que disponibilizar ao trabalhador, devendo ainda realizar exames de admissão, além dos periódicos e demissionais, em consonância com o PCMSO e PPRA da empresa. (OLIVEIRA NETO, p. 141)

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

Assim, ainda que existam objetivos muito definidos no teletrabalho, a exemplo do aumento da produtividade e qualidade do trabalho; economia de tempo e redução de custos de deslocamento; contribuição para melhoria de programas socioambientais; aumento da qualidade de vida dos trabalhadores e respeito à diversidade destes, é fundamental que haja consenso entre o trabalhador e o empregador sobre prazos e tarefas a serem realizadas, sempre com o objetivo de possibilitar ao teletrabalhador que seja efetivamente senhor do seu tempo e que tenha a possibilidade de gerir seu tempo aliando às suas atividades pessoais, implicando numa melhora de sua qualidade de vida.

#### **4 DIREITO À DESCONEXÃO**

Muitos doutrinadores acreditam que a Reforma Trabalhista proporcionou avanços ao mundo do trabalho, por ela ter trazidos novos dispositivos em consonância com as modificações tecnológicas, a exemplo da regulamentação, ainda que precária, do teletrabalho por exemplo.

Contudo, parte majoritária da doutrina defende que a Lei 13.467/2017 traduz um grande retrocesso social, por subtrair do trabalhador muitos direitos já conquistados a duras penas durante muitos anos.

O fato é que neste estudo, como o tema em debate é o teletrabalho, não serão abordados os demais dispositivos oriundos da nova legislação.

Deste modo, portanto, faz-se necessário salientar que o teletrabalho tem sido alvo de inúmeras críticas principalmente pela possibilidade de acarretar uma sobrejornada ao teletrabalhador, ante a ausência de limitação de jornada por parte do empregador, o que poderá levar, se não bem implementado, ao estresse, ansiedade, síndrome do pânico, depressão e inúmeras outras doenças tanto psicológicas como físicas, decorrentes do excesso de trabalho remoto, culminando num afastamento previdenciário.

Verifica-se, então, que embora esta modalidade contratual tenha surgido com o objetivo de ser benéfico, se não for bem delineado, poderá prejudicar o trabalhador,

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

e por conseguinte, também o empregador. Devido à ausência da regulamentação adequada, é de suma importância que o legislativo e judiciário procurem estabelecer novas regras para este regime, com o objetivo de direcionar o empregador e evitar precarização do trabalho.

A própria jurisprudência brasileira já reconhece que as novas tecnologias têm limitado a liberdade do trabalhador durante seu intervalo para descanso e folgas, especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre de ansiedade em poder ser convocado a qualquer momento pelo seu empregador com o fito de prestar serviço imediato. Tal situação, leva a lembranças do passado histórico, em que a inexistência de limites claros para a jornada de trabalho marcou o período da Revolução Industrial, em que o limite da jornada era a exaustão física e mental do operário.

A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em diversas categorias, cargos e funções, em especial ao teletrabalho, eis que a tecnologia existente, permite uma conexão online de 24 horas, como se o trabalhador fosse uma máquina de movimento perpétuo, culminando na sua exaustão.

Mesmo o trabalhador viciado em trabalho, deverá ter livre gozo do descanso e lazer, já que o trabalho que deveria ser fonte de sustento e dignidade, poderá colocar em xeque esta dignidade já que, se não houver equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, poderá ter subtraída sua individualidade, não podendo “desligar” nunca. (OLIVEIRA NETO, 2018)

Os avanços tecnológicos propiciam não apenas o trabalho à distância, mas também o seu controle, já que o empregador, seja ele da esfera privada ou pública, possui formas tecnológicas de monitoramento ao seu favor, que poderão ser utilizadas para beneficiar ou prejudicar o direito à desconexão do trabalhador. Por sua vez, o controle benéfico do empregador, compreende a aplicação da jornada móvel ou flexível como orienta Marco Antônio Cesar Villatore e Ronald Silka de Almeida:

Trata-se de modalidade de jornada através da qual o empregado presta serviços sem que seja observado num período fixo para a execução das tarefas contratadas, entretanto esta deve ser certa e determinada de forma a serem respeitados os limites de 8 horas diárias e 44 semanais, conforme

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

delimitação fixada através da Constituição ( artigo 7º, XIII) e Consolidação das Leis do Trabalho ( art. 58)” (VILLATORE, 2011)

Contudo, a jornada flexível também poderá ser utilizada no teletrabalho, inclusive sendo essa a essência do teletrabalho, mas deverá ser observada a carga de prazos curtos, cumprimento de metas estipuladas pelo empregador, que deverão ser condizentes com a carga horária do trabalhador, sob pena de precarizar essa relação de trabalho, já que tornará exaustiva essa jornada, implicando em horas extras e ausências de intervalos para alimentação e repouso. (2011)

A busca pelo ambiente de trabalho saudável, foi uma conquista marcada por muito sofrimento e não pode ser menosprezado. É de suma importância que haja uma preocupação com a saúde e com a dignidade do trabalhador em qualquer modalidade de contratação e independentemente dos avanços tecnológicos, os quais tendem a avanços exponenciais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se no presente estudo que, diante da velocidade das inovações tecnológicas e do conforto que elas trazem à sociedade como um todo, é primordial que haja uma atenção especial às novas modalidades de regimes de contratação, como é o caso do teletrabalho que além de poder ser aplicado na esfera privada, também poderá ser implementado na administração pública naquelas funções em que haja compatibilidade com as peculiaridades que este regime impõe.

Assim, não se faz mais necessário o trabalhador se deslocar até ao trabalho, mas sim, o trabalho irá até ele, já que o trabalho poderá ser realizado em qualquer lugar que o servidor se encontre, sem prejuízo de sua atividade profissional.

Muitas são as vantagens e desvantagens trazidas pelo teletrabalho, independentemente da esfera em que for implementada. Verificou-se que as maiores vantagens são a flexibilidade e autogestão do tempo, além do aumento da

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

produtividade do trabalhador e do servidor e na sua qualidade de vida, já que não terá que se submeter ao trânsito cada vez mais caótico das capitais.

A sociedade como um todo também é beneficiada com o teletrabalho, pois possibilita redução do trânsito de veículos e do gasto de fontes não renováveis de energia e, por conseguinte, uma minoração da poluição do meio ambiente.

Outra grande vantagem é a redução dos acidentes de trajetos, responsável por parcela significativa dos auxílios-acidentes despendidos pela Previdência Social, além das internações que também despendem um grande

No âmbito da Administração Pública, essa nova modalidade de relação institucional com o servidor, amplia o conceito de relação de trabalho, que é o pilar responsável pela democratização do Estado, visando a garantia plena do exercício de direito dos servidores públicos e assegurando a valorização desta categoria e qualidade dos serviços prestados sob este regime de teletrabalho.

Assim, conseguiu-se verificar que ainda há muito que se avançar na regulamentação do teletrabalho tanto na esfera privada como na esfera pública. Para evitar quaisquer tipos de demandas relativas a esta modalidade contratual, com eventuais pedidos de indenizações, horas extras, etc. é importante que haja um controle rígido da implementação dos regulamentos de cada órgão ou setores da administração (e da legislação trabalhista em se tratando do setor privado), visando evitar ou mitigar tais riscos.

Ainda, não se pode olvidar que as novas tecnologias não podem retirar direitos já adquiridos pelos trabalhadores durante anos de conquistas e sofrimentos. A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em diversas categorias, cargos e funções, em especial ao teletrabalho, eis que a tecnologia existente, permite uma conexão online de vinte e quatro horas, como se o trabalhador fosse uma máquina de movimento perpétuo, culminando na sua exaustão, o que deve ser veementemente reprimido pelo legislativo e pelo judiciário.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:****André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

## REFERÊNCIAS

ANAJUSTRA. **Teletrabalho aumenta produtividade do Judiciário**. Disponível em: <https://www.anajustra.org.br/noticia/11973/19/Teletrabalho%C2%A0aumenta-produtividade-do-Judiciario>. Acesso em: 17 fev.2019.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & direito material do trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá, 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

BRASIL. **Lei 13467/2017 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em 05 de fevereiro de 2019.

BUSNARDO, J. C.; GUNTHER, Luiz Eduardo. A Aplicação do Regime de Teletrabalho ao Poder Judiciário Brasileiro. **Direito e Justiça**: aspectos atuais e problemáticos. 1ed.Curitiba: Juruá, 2015, v. III, p. 13-38.

DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira; RABELO, Rebeka Yasmin Teotônio Pereira. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 3, n. 52, p. 275-305, 2018.

FORTEZA, Jesús Lahera. *El impacto del teletrabajo en el derecho del trabajo a la luz de la nueva regulación española*. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 2, n. 35, p. 57-74, 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: L

HOLZMANN, Lorena; SILVA, Marcelo Kunrath; PEDROSO, Elisabeth...In: Antonio David Cattani; Lorena Holzmann. **Reconfiguração do trabalho e formas de organização dos trabalhadores**. 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 37.ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Princípios do Direito Administrativo**.2.ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2013.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro. In: **3º Congresso internacional de direito e Contemporaneidade**, Santa Maria, 2015.

VILATORE, Marco Antônio Cesar; ALMEIDA, Ronald Silka de, **Manual prático-Duração do Trabalho e controle de horário- Registro Eletrônico de Ponto (REP)-**



**Personalidade Acadêmica Homenageada:**

**André Meira** (Presidente do ISM – Instituto Silvio Meira)

---

**Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP)- Disciplinamentos:** Curitiba: LTr, 2011.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego:** estrutura legal e supostos. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1999.

FELICIANO, TREVISO e FONTES. **REFORMA TRABALHISTA:** visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.