

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, EXATAS E DA SAÚDE DO PIAUÍ - FAHESP
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DO VALE DO PARNAÍBA - IESVAP

DOUGLAS DEMÉTRIO NASCIMENTO DE SOUSA

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO DIREITO DO TRABALHO: ABORDAGENS E
CONSEQUÊNCIAS

PARNAÍBA - PI

2023

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, EXATAS E DA SAÚDE DO PIAUÍ - FAHESP
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DO VALE DO PARNAÍBA - IESVAP

DOUGLAS DEMÉTRIO NASCIMENTO DE SOUSA

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO DIREITO DO TRABALHO: ABORDAGENS E
CONSEQUÊNCIAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade De Ciências Humanas, Exatas E Da
Saúde Do Piauí – FAHESP, como parte dos
requisitos necessários à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Renildo B. Estevão

PARNAÍBA - PI

2023

Sumário

Agradecimentos	4
RESUMO	5
Capítulo 1: Introdução.....	6
Capítulo 2: Teletrabalho no contexto Brasileiro	7
2.1 Breve Histórico do Trabalho e do Direito do Trabalho	7
2.2 Definições e Tipos de Teletrabalho.....	10
2.3 O teletrabalho durante a pandemia de Covid-19.....	12
2.4 Flexibilização e Intensificação.....	13
Capítulo 3: Perspectivas e recomendações para o Teletrabalho no brasil	15
3.1 Perspectivas de Longo Prazo para o Teletrabalho no Brasil	15
3.2 Fatores que influenciam a Continuidade do Teletrabalho	17
3.4 Desafios e oportunidades futuras	20
Conclusão	22
REFERÊNCIAS.....	25

Agradecimentos

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por ser a minha rocha de sustentação e minha força desde antes do início do curso, graças ao Senhor sou quem sou e por isso sou grato, a Minha mãe Domingas da Silva Nascimento assim como a minha avó Luzia da Silva Nascimento que me ajudaram de diversas formas e moldaram o meu caráter, aos meus familiares que me incentivaram a perseverar e permaneceram acreditando em mim, aos amigos que ganhei no decorrer de minha vida pois me ensinaram muito, em especial meu amigo José Ribamar Ramos Neto pois em muitos momentos nos ajudamos, tanto nas disciplinas, com questões pessoais. Principalmente gostaria de agradecer a pessoa que se fez a mais especial até hoje, Suelen Cavalcante da Silva que me deu todo o apoio que precisava e esteve comigo nos momentos bons e momentos difíceis, sempre me inspirando a ser uma pessoa melhor. Por fim gostaria de agradecer a todos que fizeram parte de minha vida, seja amigos, colegas ou inimigos, pois a atitude de cada um bem como o que aprendi com todos me fizeram ser quem sou e trilhar o caminho que estou trilhando.

RESUMO

O trabalho nem sempre foi da forma que vemos hoje, mas sim, precisou passar por constantes mudanças e transformações no decorrer da história, surgindo desde a ideia de castigo divino, perpassando pela escravidão como sua primeira forma de trabalho conhecida, posteriormente pela servidão e por conseguinte como dignidade do homem, nesta revolução digital ao qual o trabalho vem sofrendo mudanças em suas modalidades, surge a modalidade de trabalho que pode ser executada fora das dependências do empregador sendo tal forma definida como teletrabalho. Ocorre que nesta nova modalidade, mesmo depois da disseminação do vírus da Covid-19, tem sido limitada no regulamento ao qual não se faz presente em legislação própria, mas sim como um capítulo breve estabelecido na Consolidação das Leis Trabalhistas, que fora incluído por meio da reforma trabalhista e não chega a amparar todos os direitos que se fazem presentes aos trabalhadores presenciais. Para tanto, esta pesquisa tem como objetivos analisar a inserção do teletrabalho no Brasil, considerando as mudanças ocorridas em função da pandemia de Covid-19, bem como investigar as questões legais e regulatórias associadas ao teletrabalho no Brasil, examinando legislações trabalhistas, acordos coletivos e as implicações para as relações de trabalho, e também explorar as perspectivas de longo prazo para o teletrabalho no contexto brasileiro, avaliando seu potencial de continuidade e os fatores que influenciam sua adoção após a pandemia. Para tal pesquisa foram utilizadas como metodologias de pesquisa, a bibliográfica, buscando referências temáticas voltadas para o Direito do Trabalho e teletrabalho em fontes como artigos, livros, revistas e editoriais, assim como a pesquisa documental, levando em conta as legislações brasileiras e acordos coletivos, a fim de observar a totalidade da abrangência em seu aparato legal definindo assim as possíveis implicações nas relações de trabalhos existentes, por fim foi levado em consideração uma pesquisa descritiva ao analisar os casos e fatos documentados com o objetivo de levantar uma linha de pensamento e assim apresentar os posicionamentos para tal. Portanto esta pesquisa visa abordar a problemática da legislação brasileira referente ao teletrabalho, bem como apontar a permanência da modalidade na sociedade brasileira e os desafios e oportunidades que ela apresenta.

Palavras Chave: Teletrabalho; Trabalho remoto; Direito Trabalhista.

Capítulo 1: Introdução

O trabalho como direito das pessoas consta previsto em nossa Magna Carta de 1988 bem como da Declaração Universal de Direitos Humanos, bem como demais legislações que tratam do assunto com o objetivo de assegurar direitos aos indivíduos da sociedade, em especial aos mais vulneráveis nas relações contratuais. E apesar de sua especialidade, o trabalho veio sofrendo mudanças significativas no decorrer da história da humanidade, começando com a ideia teológica de trabalho como um castigo divino, passando a ser exercido por escravos destituídos de qualquer direito, depois por meio de corporações de ofício até o desenvolvimento do direito do trabalho no século XIX. E por fim, com o avanço do conhecimento humano e de suas tecnologias, o trabalho, exercido a fimo por pessoas, passou aos poucos a ser delegado às máquinas cabendo aos indivíduos a devida adequação ao sistema de forma que viesse a favorecer o trabalho em outros setores, atendendo outras demandas.

Uma das formas de trabalho que vem se tornando cada vez mais conhecida é o trabalho realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos para a devida realização de suas funções, também conhecido como teletrabalho. Esta modalidade fora implementada no ano de 2011 por meio da legislação que alterava o previsto no art. 6º, da Consolidação das Leis trabalhistas com o objetivo de abranger o trabalho realizado por meios telemáticos.

Todavia, é importante destacar que a pandemia ocasionada propagação do vírus Covid-19 afetou drasticamente o contexto social. Devido ao ocorrido, no ano de 2020 houve uma grande realocação de atividades. Trabalhos que antes eram realizados presencialmente passaram a ser exercidos virtualmente, no entanto, os grupos que foram abrangidos por tal medida foi pequeno. Por conta das medidas de segurança, algumas empresas chegaram a fechar enquanto outras tiveram que reduzir o número de funcionários, por consequência disto, um grande número de pessoas foi demitida.

Em meio a uma situação de calamidade sanitário advinda da pandemia tem-se visto e vivenciado um aumento significativo do teletrabalho. Muitas empresas chegaram a abraçar a ideia, fato este demonstrado em pesquisa onde a grande massa das empresas empregadoras e seus empregados chegou a aprovar o modelo.

Notando assim, a importância do tema, esta pesquisa tem sua justificativa fundada sobre um questionamento: como a legislação brasileira tem explanado o teletrabalho? Desta forma, busca-se verificar entre o aparato legal e supra legal as definições que tangem a respeito do

trabalho exercido por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação. Alguns dos posicionamentos importantes a se destacar são: o momento em que o tema passou a ser descrito como uma nova modalidade de trabalho; como é caracterizado nos dias atuais; quais as implicações nas relações de trabalho; bem como a respeito das possibilidades a longo prazo.

Ademais, teve como objetivos principais, analisar a inserção do teletrabalho no Brasil, dando um enfoque maior sobre as mudanças que ocorreram em virtude da pandemia de Covid-19. Realizar a investigação as questões legais e regulatórias que são associadas à esta modalidade de trabalho, examinando a legislação trabalhista e os acordos coletivos, assim observando as possíveis implicações disto nas relações de trabalho. Por fim, explorar as perspectivas com relação ao tema no contexto brasileiro em um período de longo prazo levando em conta o seu potencial de continuidade e os fatores que vem a influenciar e apoiar a adoção da modalidade pós pandemia.

Para a confecção da referida pesquisa foram utilizados como metodologias de pesquisa, a bibliográfica, ao buscar referências temáticas voltadas para o Direito do Trabalho e teletrabalho em fontes como artigos, livros, revistas e editoriais, com o objetivo de entender melhor o tema apresentado bem como o contexto social. Também foi utilizada a pesquisa documental, levando em conta as legislações brasileiras, bem como os acordos coletivos, a fim de observar a totalidade da abrangência em seu aparato legal definindo assim as possíveis implicações nas relações de trabalhos existentes. Por fim foi levado em consideração uma pesquisa descritiva ao analisar os casos e fatos documentados com o objetivo de levantar uma linha de pensamento e assim apresentar os posicionamentos para tal.

O presente artigo vem apresentar primeiramente o histórico, a definição e previsão do teletrabalho nos normativos legais brasileiros, assim como também o crescimento em virtude da pandemia de Covid-19. Já no capítulo seguinte é apresentado as perspectivas e fatores que são importantes para o teletrabalho da mesma forma que é apresentado normativos legais de outros países sobre o tema e os desafios e oportunidades para essa modalidade no futuro.

Capítulo 2: Teletrabalho no contexto Brasileiro

2.1 Breve Histórico do Trabalho e do Direito do Trabalho

Desde a existência da humanidade o trabalho se fez presente, seja como método para garantir a sobrevivência da espécie, seja como função indigna do homem social e assim

designada para escravos ou até mesmo sendo um direito garantido ao homem humano que lhe concede a dignidade devida.

Tendo isto em mente, Martins vem afirmar que uma das vertentes para a definição de trabalho seria a teológica, onde é possível definir o trabalho como um castigo divino atribuído por Deus ao primeiro homem, isto notável no significado “tripalium”, então o trabalho na sua origem era definido como um instrumento de tortura de três paus ou uma canga, instrumento este que era utilizado para pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho. Já na história e evolução é observado que o homem em prol de garantir a sobrevivência viveu, inicialmente, como nômade, se mantendo por meio exclusivamente da caça e pesca, posteriormente com o sedentarismo ao fixar seu local, ele passou a desenvolver a agricultura. Tempos depois seria possível notar a primeira forma de trabalho reconhecida como sendo a escravidão (Martins, 2019, pág. 20).

O escravo até então não era considerado como um sujeito de direito, o único direito do qual detinha era o de trabalhar e nada mais. No entanto, como o meio social permanece em constante mudança, com o trabalho não foi diferente, onde antes era vigente a escravidão, moderadamente foi passando à servidão, posteriormente às corporações de ofício, estas foram suprimidas por meio da Revolução Francesa, em 1789, por ser considerada incompatível ao ideal de liberdade do homem e por meio desta revolução e da Constituição Francesa foram reconhecidos o direito ao trabalho como o primeiro dos direitos econômicos e sociais. (Martins, 2019, pág. 20)

Ainda segundo Martins é afirmado que o Direito do Trabalho passou a ser desenvolvido no período da Primeira Revolução Industrial (1850-1900) com o surgimento da máquina a vapor como fonte de energia o que gerou uma crise nos meios de trabalho onde vários postos de produção foram encerrados e a empregabilidade nos campos também foi reduzida e o trabalho exercido antes de forma manual passou a ser exercido com a utilização de máquinas.

Com o passar do tempo, com o intermédio das causas jurídicas e a necessidade de intervenção estatal, vários direitos passaram a ser adquiridos e considerados, entre eles a redução da carga horária, a não exploração de mulheres e crianças, melhores condições de trabalho, etc. Aos poucos tais direitos passaram a ser adquiridos, no entanto é importante abordar o que aconteceu no período pós I Guerra Mundial onde surge o que se pode ser chamado de constitucionalismo social, neste é versado a inclusão nas constituições de preceitos que são relativos à defesa social da pessoa, de normas que são de interesse social e de garantia de direitos fundamentais onde entre eles se encontra o Direito do Trabalho.

Por fim, passando por cada uma das revoluções que vieram a gerar discussão e garantir direitos trabalhistas no decorrer da História, houve muitas ocorrências bem como a Segunda Revolução Industrial (1900-1940) decorrente do descobrimento da eletricidade, implementação do modelo fordista nas linhas de produção com o ideal de concentração de produção, mecanização de produção e simplificação de tarefas, bem como a Terceira Revolução Industrial (1940-2000) com o motor a explosão e a automação até a Quarta Revolução, também conhecida como Revolução Digital. Por fim é essencial apontar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) vem prever alguns direitos como fundamentais aos trabalhadores, entre eles a limitação razoável do trabalho, férias remuneradas, repouso e lazer, especificados no artigo 23 e 24 do normativo, bem como outros.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. (DUDH, 1948)

No direito brasileiro temos em nossa Magna Carta a definição do trabalho como um direito social e fundamental ao ser humano, estabelecidos no art. 1º, IV, art. 5º, XIII, bem como no capítulo constitucional que trata dos Direitos Sociais. Além da Constituição Federal, há algumas legislações que foram implementadas com o objetivo de amparar o grupo de pessoas que trabalham por meios telemáticos. Alguns deles os quais podemos citar é a Lei 12.511 de 2011 que veio a implementar à CLT o trabalho a distância.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Brasil, 2011)

Outro normativo que abordou o tema foi a Lei 13.467 de 2017, também conhecida como reforma trabalhista que trouxe um capítulo novo para a CLT voltado unicamente ao teletrabalho, onde nesse capítulo é abordado: a definição de teletrabalho (art. 75-B); a previsão expressa da

modalidade no contrato individual de trabalho, atividades que serão realizadas pelo empregado e possibilidade de alteração da modalidade (art. 75-C); as disposições que são relativas à responsabilidade no que tange aos equipamentos e infraestrutura necessários para a execução plena da função na forma de teletrabalho (art. 75-D); bem como as instruções relativas às precauções a serem tomadas no tocante a saúde (art. 75-E). (BRASIL, 2017)

Ademais, temos a Medida Provisória (MP) 927 do ano de 2020 que trouxe algumas medidas trabalhistas para pudesse ser enfrentado o estado de calamidade pública decorrente do corona vírus. Esta MP apesar de ter sua vigência encerrada no dia 19 de julho do mesmo ano os acordos que foram realizados no período de sua vigência permanecem válidos principalmente no tocante a alteração unilateral do contrato de trabalho para a modalidade telemática sem a necessidade de registro prévio da alteração do contrato de trabalho.

Art. 4º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (Brasil, 2020)

2.2 Definições e Tipos de Teletrabalho

De acordo com Tuma (2022), os novos tempos tiveram uma grande influência no trabalho como um todo o que, por meio da flexibilização em virtude da Covid-19, apresentou novas formas de trabalho, entre estas, a necessidade do trabalho realizado fora das dependências do empregador, assim sendo, a ida diária ao trabalho para cumprimento da carga horária de oito horas diárias poderia ser substituída pelo chamado trabalho remoto, onde nesta, seria atrelado e reforçado o cumprimento de metas previamente elaboradas.

Por conta disso, vemos que, na legislação brasileira o momento em que o teletrabalho fora implementado na legislação foi no ano de 2011, onde por meio da Lei de nº 12.511 em seu art. 6º, essa modalidade passou a ser considerada uma forma de trabalho, além disso fora equiparado o empregado teletrabalhador aos demais.

Por conseguinte, apesar de toda a rede de informações apresentadas para a sociedade de forma constante e crescente, ainda surge questionamentos no que tange ao trabalho realizado de forma remota, tais como as modalidades de trabalho remoto existentes até o uso da nomenclatura correta, onde alguns é apresentado como conceito geral o home-office, home-

work, trabalho remoto e teletrabalho. Portanto é importante abordar sobre tais minúcias antes de adentrar a temática de pesquisa.

A legislação brasileira e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram entendimento harmônico no que tange a qualificação do teletrabalho onde é definido como aquele trabalho realizado em local diverso ao local central do empregador e/ou rede centro de produção, sendo então o termo “teletrabalho” o termo principal para definir tal trabalho, e quanto às variantes de nomenclatura como tipos específicos de teletrabalho que irão depender do local ao qual a função é exercida (Cassante, 2015). Desta forma entende-se que o home-office ou home-work se trata do trabalho prestado no domicílio do empregado. Além deste há outras formas de teletrabalho, a exemplo o trabalho que é prestado em telecentros. Então pode-se definir o teletrabalho como o termo mais abrangente e os demais termos como modalidades de execução (TST, 2020).

Tendo seu conceito em mente, é possível observar que há mais de uma modalidade para o trabalho realizado a distância com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's), entre eles estão o teletrabalho realizado em domicílios, em telecentros, nômade e transnacional onde cada um com suas particularidades e que será abordado individualmente a seguir.

O primeiro é o mais comum e também é conhecido como home-office ou home-work, ele consiste na prestação de serviços pelo trabalhador tendo como ambiente de trabalho a própria residência com o uso de recursos tecnológicos, tais como a internet, computador e demais equipamentos eletrônicos acessórios.

A seguir há o teletrabalho realizado em telecentros onde este é realizado em um estabelecimento do empregador fora de sua sede central, e nestes locais as pessoas empregadas podem realizar as suas devidas funções. Ademais, no tocante a esta modalidade de trabalho, não é necessário que o local seja de propriedade do empregador, podendo ser espaço de outras empresas.

O nômade, por sua vez, é definido como o trabalho que pode ser realizado em qualquer localização, não sendo restringido a residência ou telecentro, sendo exercido em qualquer local desde que realizada por meio das TIC's, conte com as regras preestabelecidas e acordadas entre empregador e empregado e também que a variedade de local não chegue a afetar no devido cumprimento de metas.

Por fim, o Teletrabalho transnacional é aquele que é efetivamente realizado por trabalhadores de outros países. Esta modalidade tende a ocasionar problemas nas relações empregatícias pelo fato de haver exploração ao ser utilizar trabalhadores de nações subdesenvolvidas.

Assim sendo, podemos concluir que cada uma das modalidades anteriormente apresentadas tem um ponto em comum, este que por sua vez passou a ser a definição do teletrabalho, o fato de que as atividades realizadas pelo empregado contam com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's).

2.3 O teletrabalho durante a pandemia de Covid-19

Levando em consideração a definição de "teletrabalho" anteriormente mencionada, é imprescindível abordar sobre a implementação de tal modalidade no contexto brasileiro bem como o seu notável crescimento no meio social, adentrando nos efeitos ocorridos no período pandêmico ocasionado pela Covid-19.

O Teletrabalho veio inicialmente apresentando para a sociedade e especialmente para os empregadores a nova forma de trabalho que conta benefícios para ambas as partes da relação trabalhista, empregadores e empregados, tais como: adaptação de local de trabalho, sendo realizado de casa bem como pode ser realizado em outros locais bastando o equipamento tecnológico a ser utilizado no trabalho e internet; flexibilidade sendo o trabalho controlado, não por horas de trabalho realizadas, mas, por metas e produção, o que dá mais liberdade para definir horários e rotinas; conforto uma vez que o trabalhador irá definir o ambiente em que irá trabalhar sendo o que mais lhe garante a capacidade de realizar suas funções de forma correta; além de aumentar as oportunidades de trabalho com a quebra de barreiras físicas e o aumento da produtividade dentro do setor empresarial por ser metodologia que visa melhorar a concentração do trabalhador eliminando distrações e estresse no trânsito.

No entanto, assim como diversas coisas tem seu lado positivo e negativo, esta nova metodologia veio a envolver desvantagens em sua proposta como: ergonomia, uma vez que o trabalhador para que possa executar suas funções de maneira correta, deve deter equipamentos adequados que lhe proporcionem uma execução da sua atividade de forma plena; elevação de gastos, onde ao ficar mais tempo em casa gera um aumento nos gastos com energia, água e demais equipamentos que for utilizar; a possibilidade de interrupções por conta dos demais moradores da residência uma vez que o trabalho for prestado no ambiente familiar; bem como

socialização com colegas perderia o convívio diário e por fim a sobrecarga de atividades quando as regras de trabalho não forem claramente definidas ou ser o trabalhador acionado a todo instante.

Diante da definição das vantagens e desvantagens que são apresentadas para esta modalidade nota-se que o número de ocupações passíveis de teletrabalho cresce continuamente a cada ano. Em especial, a partir do ano de 2012, período em que o teletrabalho foi implementado por meio da resolução normativa 1.499 de fevereiro de 2012, o teletrabalho vem passando com um crescimento exponencial. Além disso, no ano de 2017 (ano da reforma trabalhista brasileira), ele alavancou seu crescimento de forma contínua e acelerada.

Então com a chegada de uma calamidade sanitária ocasionada pela proliferação mundial do vírus Covid-19 ocorreram muitas mudanças necessárias em um curto espaço de tempo, mudanças estas como medida para proteção à saúde dos trabalhadores. Como exemplo disso, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) ao se debruçar em sua pesquisa a respeito da Covid-19, apresentou em Nota de Conjuntura da pesquisa realizada nos períodos de maio a novembro de 2020 que dos 83 milhões de pessoas ocupadas no território brasileiro, somente 74 milhões (88,9%) continuaram a trabalhar mesmo diante da pandemia, enquanto isso 9,2 milhões (11,1%) foram afastados, seja por medidas de distanciamento ou outras razões. E das pessoas que continuaram a trabalhar no período pandêmico 8,2 milhões de pessoas (11% das pessoas não afastadas) foram transferidas para o trabalho remoto na modalidade home-office.

2.4 Flexibilização e Intensificação

Seguindo o que nos foi apresentado anteriormente, a implementação do trabalho telemático cresceu rapidamente por questões sociais, sanitárias e legais, além de outros motivos que vieram a influenciar. Deste crescimento podemos notar um aumento no embate entre a flexibilização e a intensificação apresentadas na implementação do teletrabalho, portanto, temos que entender as transformações sofridas no trabalho como um todo, e conforme apresentado por Sousa, estas transformações surgiram de acordo com as mudanças econômicas, evoluções tecnológicas e a transformação de relações sociais e políticas. Um exemplo claro dessa mudança é a CLT que foi promulgada no ano de 1943 e teve a reforma em sua legislação levando drásticas mudanças, mudanças essas que foram acompanhadas pela flexibilização. (Sousa, 2021, pág. 09)

Ainda de acordo com Sousa essa “flexibilidade das normas trabalhistas é uma alternativa para a anomia econômica vivida pelas empresas. E, para prevenir um colapso social mais grave, com a elevação dos índices de desemprego e consequente diminuição no “giro” da economia, essa alternativa, utilizada de forma responsável, é a solução que torna conveniente tanto para empregadores, quanto para empregados.” (Sousa, 2021, pág. 10)

Dessa forma, a autora apresenta essa flexibilidade com a função de colaborar com a solução dos problemas vivenciados, levando à possível redução do índice de desemprego e a elevação do giro na economia, ressaltando que isso somente é possível desde que essa flexibilidade seja utilizada de forma responsável.

Ademais, é importante ressaltar que o levantamento deste posicionamento no tocante a flexibilidade leva em consideração os prós e contras no que se refere ao teletrabalho que foi abordado anteriormente. Portanto, o que fora apresentado como vantagem em tópicos anteriores para tal modalidade vem do uso da flexibilidade de forma correta, e o que fora apresentado como desvantagem vem do uso irresponsável da flexibilidade de forma que eleva a intensificação do trabalho a ser realizado, tornando-se prejudicial principalmente para o empregado que vem a elevar a carga horária de trabalho a ser realizado para cumprir as metas estabelecidas.

Um exemplo de aplicação efetiva da flexibilidade é o Tribunal Superior do Trabalho (TST) que no período de março a outubro de 2020, durante o período pandêmico ocasionado pelo vírus, diversos servidores tiveram que realizar suas tarefas de forma remota. Esta implementação juntamente com o aprimoramento dos sistemas tecnológico e o investimento em segurança de dados ocasionou no crescimento da produtividade em 6% em comparação ao mesmo período do ano anterior, tendo 168.518 julgamentos que correspondem a 81,5% dos processos recebidos assim economizando R\$ 4,4 milhões em despesas no primeiro semestre. (TST, 2021)

No entanto, ao trazer para a realidade alguns pontos referentes, notamos que alguns acréscimos na CLT excluem alguns direitos aos quais os trabalhadores tem direito, entre eles: as horas extras e adicional noturno, previstas no art. 62, inciso III da CLT, incluído pela lei 13.467/2017, esta exclusão se dá por conta da dificuldade no que diz respeito ao controle de horas trabalhadas; o vale transporte, que consta regulamentado pela Lei 7.418/1985 pode ser suspenso uma vez que o empregado, qualificado como teletrabalhador na modalidade “home-office”, este passe a realizar o trabalho de sua residência, assim desqualificando o previsto no

art. 1º da referida lei uma vez comprovada que não há necessidade do deslocamento para as dependências do empregador.

No que tange aos demais direitos inerentes do teletrabalhador, permanecem fixados o entendimento que o mesmo goza dos direitos uma vez que o art. 6º da CLT equipara o teletrabalhador aos demais trabalhadores.

Capítulo 3: Perspectivas e recomendações para o Teletrabalho no Brasil

3.1 Perspectivas de Longo Prazo para o Teletrabalho no Brasil

Analisando o teletrabalho, tal como está instituído no Brasil atualmente, nota-se a sua importância desde a sua qualificação como trabalho que pode ser prestado fora das dependências do empregador o que já apresenta vantagens como descritas anteriormente e apresentadas por Veloso como sendo o crescimento significativo da produtividade com a diminuição de custos para a empresa empregadora, bem como é destacado a flexibilidade entre o trabalho e os interesses pessoais. Ademais é de extrema significância evidenciar o fato de que tal modalidade de trabalho torna-se mais inclusiva, onde pode ser executada por pessoas que se fazem presentes em diferentes grupos sociais tais como pessoas com deficiência (PCD), mais com filhos menores, jovens, e demais grupos, se apresentando, então, como o futuro das relações trabalhistas. (Veloso, 2023, pág. 11)

Ainda segundo Veloso, é válido ressaltar que inexistente uma legislação específica no tocante ao teletrabalho, além de serem raras as manifestações nos ordenamentos jurídicos dos países estrangeiros, e que por conta do avanço tecnológico as relações trabalhistas são afetadas de forma que surgem novas formas de trabalho que contam com aspectos jurídicos e contratuais próprios. Conforme a autora descreve:

Dentre muitas evoluções provocadas pelo homem, está o desenvolvimento tecnológico, que tem propiciado inovações e avanços em todas as áreas profissionais, desenvolvido com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas, impactando nas relações jurídicas e sociais.

Em virtude, dessas mudanças tecnológicas, as relações de trabalho são afetadas diretamente, surgindo novas formas de trabalho com aspectos jurídicos e contratuais próprios. (Veloso, 2023, pág. 14-15)

Contudo, apesar de ser demonstrada as novas modalidades de trabalho que surgiram, como consequência dos avanços tecnológicos e da digitalização de diversas atividades no território brasileiro que influenciam o meio social de modo a garantir a viabilidade desta modalidade de trabalho, é indispensável destacar que a legislação brasileira não se atualizou ao

implementar legislação específica para o tema, tendo se fundamentado tal direito sobre a legislação do ano de 1943, abordando de forma breve a qualificação dos teletrabalhadores, bem como de alguns direitos que são garantidos para si.

Ainda, para garantir a permanência do teletrabalho deve-se considerar que tal ponto depende também, no contexto administrativo, da disponibilidade de aparatos tecnológicos para que os empregados que atuam em tal modalidade possam executar de forma ideal as suas funções, sem que venham ser prejudicadas pontos importantes como saúde pessoal do trabalhador e a segurança do trabalho. Da mesma forma leva-se em consideração que tais implementações irão depender da cultura organizacional de uma determinada empresa, uma vez que este ponto é o que define se uma empresa está apta a colocar o teletrabalho como forma de atuação de seus empregados pois isso demanda da empresa valorizar a flexibilidade e inovação.

Por conseguinte, é evidenciado como outro ponto determinante seria a desigualdade social que apesar de que, do total de 84,4 milhões de brasileiros ocupados no território brasileiro, 13,3% destes foram de pessoas que atuam em trabalho remoto, ou seja, 8,7 milhões de pessoas conforme apresentado nos dados apresentados no PNAD COVID 19 realizado entre os dias 3 a 9 de maio de 2020. Além disso Ikuta, Costa, Oliveira e Pagani descrevem um pouco a desigualdade levando como base os dados do IBGE e do próprio PNAD, onde relatam:

Quando se analisam os dados da pesquisa sob a ótica da variável cor/raça, por exemplo, nota-se que 66% dos que estavam trabalhando em home office eram não negros e apenas 24% eram negros. Também o grau de escolaridade parece ser determinante para o trabalho remoto, pois a cada 10 pessoas que estavam nessa condição, sete possuíam ensino superior completo e somente três não possuíam esse nível de ensino. Ou seja, a maior parte do trabalho em home office é realizado por pessoas não negras e com formação em cursos superiores. (Ikuta, et al. 2020, pág. 96).

Ademais, além da desigualdade no tocante a raça/cor e escolaridade os autores ainda relatam que outro ponto que é definitivo é a renda do trabalhador. Sobre isso, relatam:

A renda é outro fator relevante para explicar o binômio seletividade e desigualdade no mercado de trabalho nesses tempos de pandemia. No Brasil, o trabalho em home office era mais comum entre os trabalhadores mais bem remunerados. Aproximadamente um terço (32%) dos ocupados que ganhavam 3 salários mínimos ou mais, estava nesse regime de trabalho. Em contrapartida, daqueles trabalhadores cuja faixa de renda era até 2 salários mínimos, apenas 11% estavam trabalhando nessas mesmas condições. (Ikuta, et al. 2020, pág. 96).

Demonstrando então que para a vigência do teletrabalho no decorrer do tempo vai ser definido de acordo com pontos decisores como o apoio quanto a infraestrutura, saúde e segurança do trabalho, a cultura organizacional e a busca pela redução das desigualdades sociais presentes para que assim possa ser realizado a modalidade seja eficiente para a sociedade e não apenas um incremento desvantajoso.

3.2 Fatores que influenciam a Continuidade do Teletrabalho

Sabendo do contexto histórico atual a respeito deste tema e dos pontos decisores para o crescimento do teletrabalho, precisamos entender alguns fatores que serão determinantes para que tal modalidade cresça exponencialmente, alguns destes já abordados anteriormente, outros que merecem sua inclusão.

No âmbito legislativo podemos apontar como fator, a regulamentação da modalidade trabalhista, sendo esta clara e flexível, assim fornecendo um aparato legal que venha apresentar as diretrizes para o teletrabalho, observando as peculiaridades existentes no mercado de trabalho brasileiro atual, bem como levar em conta a flexibilidades para que tal legislação venha a se adaptar aos diferentes setores e tipos de trabalho, reforçando também a proteção dos dados do empregado uma vez que trabalhando nesta modalidade haverá dados pessoais no meio digital que devem ser tratados com a devida responsabilidade.

Do que diz respeito a proteção dos dados do trabalhador, há algumas legislações que vem tratar do assunto com mais detalhes, entre elas estão a Lei Geral de Proteção de Dados que expõe em seu art. 2º os fundamentos jurídicos para a proteção dos dados pessoais.

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Tal legislação em específico vem tratar da importância dos dados dos trabalhadores, dos fundamentos jurídicos, bem como da inexigibilidade de determinadas informações desnecessárias para a contratação ou execução da função.

Já no âmbito administrativo, é necessário apontar como fator preponderante para continuidade desta modalidade primário:

A capacitação e treinamento, onde o empregador deve desenvolver programas de capacitação e treinamento para os trabalhadores onde devem ser abordados a gestão remota, uma comunicação virtual eficaz, bem como do uso de algumas ferramentas digitais que são

inerentes do trabalho. A exemplo disto o Ministério Público do Trabalho no ano de 2020 por meio de nota técnica fez algumas recomendações para a realização do teletrabalho, e entre estas recomendações, destacam-se:

5. OFERECER apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação às trabalhadoras e aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição da República.

(...)

16. ADOTAR mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação (...). (MPT, 2020, pág. 6-7)

Também se faz necessário o investimento em infraestrutura tecnológica por parte do empregador para que o trabalhador tenha acesso as ferramentas adequadas para o exercício de sua função isso se faz em consonância com o artigo 168, do Código de Trabalho (CT). Onde deve estar descrito no acordo para prestação de trabalho se os equipamentos são fornecidos diretamente pelo empregador ou se foram adquiridos pelo trabalhador, onde neste caso deve ser compensado integralmente pelas despesas adicionais que o trabalhador suporte como consequência da aquisição e uso dos equipamentos e sistemas que são necessários para a execução do trabalho.

Além deste, se faz necessário o monitoramento pelo empregador da qualidade de vida, onde este deve implementar medidas necessárias para o monitoramento e promoção da qualidade de vida destes trabalhadores com a inclusão de práticas que visem evitar o excesso de trabalho, pausas e o incentivo de um ambiente saudável para que a execução de suas funções seja de forma plena. E por fim a necessidade de um controle de horários flexíveis onde ao trabalhador é permitido o ajuste dos horários de acordo com a suas necessidades pessoais, levando em conta o devido cumprimento das horas contratadas ou das metas estabelecidas pelo empregador. Um exemplo deste ultimo é a Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) onde apresenta um capítulo que trata “das condições para a realização do teletrabalho”, e dentro dele, é descrito:

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho. (CNJ, 2016)

Por fim, no âmbito social, constata-se alguns fatores importantes onde alguns vem apresentar desafios para a implementação do teletrabalho. Primeiro ponto importante é a conscientização dos direitos e deveres de quem atua ou pretende atuar na modalidade telemática e para tal é ideal a elaboração de campanhas que vise levar a sociedade os direitos e deveres inerentes, assim como os aspectos legais de forma clara, assim promovendo a transparência nas relações trabalhistas.

Outro ponto é o incentivo da redução de desigualdades, de forma que um número maior de pessoas venha ter os direitos a essa modalidade garantidas, assim levando a uma equidade, em especial de gênero onde homens e mulheres serão afetados igualmente. Além deste, há também o incentivo à inovação no ambiente de trabalho que conta com o objetivo de buscar novas formas de colaboração e integração entre as equipes remotas.

3.3 Comparação com Experiencias internacionais

No que entendemos a respeito das experiencias com relações a outros países, temos a exemplo o exposto de Maria Aparecida Bridi descreve o tema “teletrabalho” como anterior a pandemia que permanecia discutido em diversos países que definiam legislações para algumas classes teletrabalhistas, bem como era discutido a respeito do direito a proteção de dados. Segundo as palavras da autora: “O teletrabalho evidentemente antecede à pandemia, já vinha de fato se apresentando em crescimento em vários países, como um trabalho emergente advindo da revolução informacional.” (Bridi, 2020, pág. 179).

No tocante a implementação da modalidade podemos notar o estabelecido no ordenamento jurídico português, que em seu art. 166, nº6, do Código do Trabalho (CT) afirma que se a proposta de teletrabalho parte do empregador, o trabalhador tem o direito de opor-se sem a necessidade de justificação, além de que a recusa não irá acarretar na demissão do trabalhador ou a aplicação de qualquer sanção. E conforme a mesma legislação no art. 166, nº 7, se a proposta partir do trabalhador e a sua atividade for compatível com o teletrabalho, o empregador só poderá recusar por escrito apresentando uma indicação do fundamento para tal recusa.

Seguindo com esse ponto, alguns países, com a finalidade de garantir a segurança jurídica apresentam em suas legislações o direito a desconexão que se pode entender como o direito do empregado a não necessitar estar conectado às suas ferramentas digitais com o objetivo de garantir a fruição de seu tempo de folga, garantindo assim seu direito a saúde, lazer

e a vida privada. Alguns destes países que vieram a tratar de tal ponto são a França, Itália, Portugal, Argentina, Brasil e Espanha. Ponto explicado por Bridi:

A regulamentação dessa modalidade pelos diversos países observados expressa tendências de garantir segurança jurídica para as empresas. Em certos contextos, no entanto, países como a França, Itália e recentemente a Argentina asseguraram os direitos dos trabalhadores à desconexão, proteção de dados e saúde dos trabalhadores. Outros países, caso do Brasil e Espanha, por exemplo, que também regulamentaram essa modalidade, favorecem a negociação individual. (Bridi, 2020, pág. 181)

Outro ponto é a regulamentação da proteção de dados presente nos países, em especial os citados anteriormente por Bridi, reafirmando por meio destes a importância dos dados pessoais que se fazem presentes nas relações, além da sua inexigibilidade em determinadas situações.

Posteriormente, Bridi em sua pesquisa vem informar é a respeito da aprovação da Legislação do teletrabalho por meio da legislação da Argentina que fora aprovada em julho de 2020. Nesta é equiparado o teletrabalho aos trabalhos presenciais em direitos e obrigações. Ainda, é descrito a responsabilidade do empregador em arcar com o fornecimento dos equipamentos, ferramentas e suporte além dos custos com instalação e manutenção das ferramentas de trabalho, além de compensar pelas despesas pela conexão. (Bridi, 2020, pág. 181)

Estes são algumas das regulamentações que tratam do teletrabalho além de que é válido ressaltar na CLT em seu capítulo voltado para o teletrabalho os artigos 75 (A, B e C) acaba por limitar-se ao apresentar de forma breve a definição, condições de alteração da modalidade, comparecimento ou não nas dependências do empregador e que as condições da modalidade devem ser definidas por meio de acordos individuais.

3.4 Desafios e oportunidades futuras

Seguindo cada detalhe retratados anteriormente alguns aspectos relacionados ao teletrabalho podem vir a ser enfrentados em virtude do avanço constante e da digitalização de determinadas atividades, podendo ser estes aspectos analisados em termos de impacto nas relações trabalhistas. No que versa aos desafios podemos apresentar cinco pontos de importância quais sejam: a desigualdade digital; legislação trabalhista desatualizada; saúde mental e equilíbrio entre vida profissional e pessoal; controle de jornadas de trabalho; e segurança cibernética.

Quanto ao primeiro ponto, foi apresentado anteriormente como a pandemia afetou as relações trabalhistas que tenderam a ser desiguais seja por conta de diferença racial onde o PNAD informa que das pessoas que trabalhavam em regime de “home office”, 66% eram não-negros, enquanto que apenas 24% eram negros, escolaridade, onde sete em cada dez pessoas que trabalhavam na modalidade tinham ensino superior, diferença salarial, entre outros fatores. O impacto disso é a exclusão de determinados grupos sociais agravando a disparidade econômica.

Já no que se refere a atualização da legislação trabalhista, já foi descrito em páginas anteriores a real incapacidade da legislação brasileira em termo de adaptação à nova realidade de trabalho e a inexistência de lei que trate do tema de forma detalhada e clara levando a plena proteção dos direitos do trabalhador e por conta disso a legislação atual vem apresentar lacunas e ambiguidades, abordado inclusive por Bridi. Isso vem impactar na dificuldade de uma regulação que seja realmente eficaz levando assim a conflitos e a falta adequada de proteção.

No terceiro ponto, o teletrabalho pode elevar o risco de problemas de saúde mental por conta do isolamento, o descontrole entre trabalho e vida pessoal, cumulando isso com a pressão de dever se manter conectado por tempo ininterrupto, bem como se apresenta o risco no que tange a saúde física e ergonomia por conta do ambiente trabalhado. Como impacto, é apresentado o aumento do estresse, ansiedade e problemas de saúde mental, além de problemas relacionados a ergonomia do trabalhador remoto.

Para o quarto ponto, é apresentado o desafio da dificuldade do controle de jornadas o que vem a acarretar na não contabilização de horas extras trabalhadas e o que leva a situações de explorações e excesso de horas trabalhadas diferenciando o teletrabalhador do trabalhador presencial devido a perda de direitos. O impacto disso são as possíveis violações das normas trabalhistas uma vez que não consta presente a regulação de horas trabalhadas.

E finalmente, o quinto ponto aborda a violação cibernética, onde os dados pessoais dos usuários por estarem presentes nas redes digitais podem estar vulneráveis, elevando o risco de violação de segurança cibernética, por conta da execução de atividades tradicionais de escritório fora do mesmo. Isso impacta na alta possibilidade de vazamento de dados sensíveis e de informações corporativas.

Já no que tange as oportunidades que o teletrabalho apresenta temos seis pontos importantes, sendo eles: flexibilidade e produtividade; redução nos custos para empresas,

acesso a talentos globais; sustentabilidade ambiental, inovação em ferramentas e tecnologia; e adaptação da legislação.

A primeira oportunidade vem apresentar-se como o benefício principal de tal modalidade, oferecendo uma maior flexibilidade no horário e local de trabalho, assim permitindo que os trabalhadores ajustem suas funções de acordo com o seu dia-a-dia. Este tem como impacto o aumento em potencial da produtividade e satisfação dos funcionários.

O próximo traz a redução dos custos da empresa ao implementar a modalidade, seja fornecendo os aparatos necessários à realização da função ou pela implementação de telecentros que pode ampliar o polo de atuação, assim trazendo como impacto a maior eficiência financeira para as empresas.

O terceiro vem utilizar-se das redes de comunicação para ampliar o seu alcance, levando a oportunidade de contratar talentos para a função sem estar preso a questão geográfica e isso traz como impacto uma maior diversidade e experiências nas equipes.

Já no ponto seguinte vem tratar da preservação de recursos naturais uma vez que tende a reduzir a emissão de carbono pela desnecessidade de deslocamento onde o impacto trazido é a contribuição para a prática de trabalhos sustentáveis.

Por conseguinte, na necessidade de suportar o teletrabalho isso eleva o desenvolvimento de novas ferramentas e tecnologias para a comunicação e colaboração online, e isso tende a alavancar os avanços tecnológicos que vem a beneficiar tanto o teletrabalho como outras áreas.

E por fim, a adaptação e inclusão de legislações vem a incrementar às leis vigentes, pontos importantes que visam amparar os trabalhadores dessa modalidade, melhorando a o aparato legal e garantindo um equilíbrio justo entre a flexibilidade e a proteção do trabalhador.

Conclusão

É válido relembrar, cada estágio pelo qual o trabalho como um todo percorreu no decorrer dos séculos, assim como o trajeto que o teletrabalho percorreu até se tornar o que é atualmente. Ademais, o que é observado atualmente é que apesar dos normativos que se fazem regulamentados sobre o tema em questão, estes se fazem presentes unicamente de forma breve.

Embora o tema não seja novidade recente, ele passou a ser ponto mais propenso à discussão, devido a crise de calamidade sanitária que se fez por conta da Covid-19 o que acarretou na realocação de atividades para o remoto em um curto período de tempo ao qual a

população, não só brasileira, mas também mundial veio a sofrer as consequências. Por conta disso, trabalhos que se faziam exercidos da maneira presencial, passaram a ser executados de forma virtual uma vez que tal função permitisse a mudança para o digital.

E como meio de amenizar a disseminação do vírus foi apresentado, durante a pandemia, a implementação no meio trabalhista a migração para o digital ou digitalização de atividades, onde determinadas funções que poderiam ser aplicadas na forma virtual seria proposto aos trabalhadores. Sendo esta modalidade apresentada como ideal para o período uma vez que visava garantir a flexibilidade do trabalhador para a execução de suas funções.

No decorrer pandêmico houveram problemáticas levantadas. Entre elas, a elevação do índice de desemprego a desigualdade social referente às pessoas que migrariam para o digital, ocorrendo então nesta, a desigualdade sexual, racial, de recursos, entre outros, assim como a dificuldade de monitoramento da jornada de trabalho pelo empregador.

Ademais neste período, apesar do ideal de flexibilidade apresentado no teletrabalho ser algo considerado benéfico, por conta da desorganização no tocante a distribuição de metas a serem cumpridas, seja diariamente, semanalmente ou mensalmente, isso veio a instaurar uma intensificação do trabalho a ser realizado, sendo esta a principal problemática.

No entanto esta questão se deu somente pela falta de um planejamento eficaz para a implementação do trabalhador na modalidade digital, onde seria necessário o fornecimento por parte do empregador de um treinamento próprio para a execução das tarefas da mesma forma que seria apresentado as plataforma e sistemas necessários para a execução plena da função, e da devida socialização com os demais colegas de trabalho.

Além disso é imprescindível abordar em tal treinamento sobre o tratamento que o trabalhador deve dar para que possa garantir o seu bem estar físico e mental, sendo então abordado a ergonomia e a adequação do ambiente que pode contar com equipamentos do empregador na modalidade de telecentros ou por meio de fornecimento dos equipamentos, ferramentas e suporte além dos custos com instalação e manutenção das ferramentas de trabalho, e compensar pelas despesas pela conexão, assim como pode contar com equipamentos próprios do trabalhador, sendo acordado as responsabilidade na manutenção e no fornecimento do sistema adequado para a execução das funções. Também se faz necessário a definição da implementação por parte da empresa de sistema próprio para o monitoramento do trabalhador, a fim de garantir direito referente a horas extravagantes, bem como do tratamento correto e

devido dos dados do usuário/empregado para que a sua segurança venha ser prevalecida, ainda que no meio digital, adequando-se a LGPD.

Por vim é imperioso a criação/atualização da legislação trabalhista vigente atualmente para que venha ser adequada em relação as mudanças ocorridas advindas da evolução tecnológica e da digitalização das atividades para que sejam garantidos os direitos inerentes do grupo teletrabalhista ao equipara-lo ao trabalhador presencial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília: DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. institui a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília: DF, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 mai. 2023

BRASIL. **Lei nº 7.418. de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte.** Diário Oficial da União, Brasília: DF, 16 dez. 1985. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=2DED7B355779B449F330284F9BA91945.proposicoesWeb2?codteor=640684&filename=LegislacaoCitada+-PL+4884/2009. Acesso em: 20 out. 2023

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 altera a Consolidação das Leis do Trabalho a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília: DF, 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 17 mai. 2023

BRASIL. **Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018, institui a Lei Geral de Proteção de Dados.** Diário Oficial da União, Brasília: DF, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em 17 mai. 2023

BRIDI, Maria Aparecida, VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Estudo Sobre a Regularização do Teletrabalho no Brasil.** [S.I], International lawyers assisting Workers network, jul. 2020, Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/Brasil.pdf>. Acesso em: 22 out. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora.** OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN. A devastação do trabalho: A crise do labor na crise da pandemia. Brasília: Editora Positiva, p. 173-206, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.** Brasília: CNJ, [2016]. Disponível e: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 27 out. 2023.

- IKUTA, Camila Yuri Santana et al. **As negociações coletivas na Pandemia da Covid-19**. OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN. A devastação do trabalho: A crise do labor na crise da pandemia. Brasília: Editora Positiva, p. 83-108, 2020.
- LOBO, Joana Catarina da Cunha. **Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoa**. 2022. Tese de Doutorado. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/22275/1/DM_JoanaLobo_MSOL_2022.pdf. Acesso em: 29 out. 2023
- MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 24 out. 2023.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica 17 de 2020. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/no/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 20 out. 2023.
- PORTUGAL. **Lei nº 7 de 2009. Institui o Código do Trabalho**, 2009. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475?_ts=1700588658265. Acesso em 02 nov. 2023
- SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O Avanço do teletrabalho no Brasil**. 2021. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021
- Secretaria de Comunicação Social do TST. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Material educativo – 1ª edição: dezembro de 2020.
- TUMA, Eduardo. **Trabalho, Tecnologia e Desemprego**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book. ISBN 9786556277028. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556277028/>. Acesso em: 25 out. 2023.
- VELOSO, Cristina Botelho de Oliveira Santos. **O avanço do teletrabalho no Brasil**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso – Escola de Direito do Centro Universitário de Guararapes, Jabotão dos Guararapes, 2023.