

Artigo
A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO: A CONTEMPORANEIDADE DO
TELETRABALHO E SUAS PECULIARIDADES NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO.

Andreia Santos Wanderley Ribeiro

RESUMO O presente artigo visa contribuir para discussão e ampliação do teletrabalho por ser uma temática de tamanha relevância, o qual requer a socialização das informações obtidas no processo de construção do saber. Ademais, é uma modalidade laboral que traz especificidades inerentes ao seu processo de implementação, desenvolvimento e evolução. Isto demonstra que a referida temática traz em seu cerne o viés histórico, social, econômico, político, cultural, tecnológico e jurídico, os quais foram se delineando a cada conjuntura, implicando na evolução dos institutos jurídicos e consequentemente dos bens jurídicos tutelados, sendo este fundamental para regulamentação dos direitos trabalhistas, especialmente do teletrabalho. É nesse cenário de diversidade que a referida temática vai se reconfigurando na sociedade contemporânea, seja pelos fatos reiterados demandados pela sociedade multifacetada, pelo quadro epidêmico ou pós-coronavírus que vai, sendo desvelada pela pesquisa desenvolvida e analisada, pela produção doutrinária e pela elaboração e promulgação das leis que balizam todo o processo de cognição.

Palavras-chave: direito do trabalho; teletrabalho; legislação e tecnologia.

ABSTRACT This article aims to contribute to the discussion and expansion of telework, as it is a topic of such relevance, which requires the socialization of information obtained in the process of building knowledge. Furthermore, it is a work modality that brings inherent specificities to its implementation, development and evolution process. This demonstrates that the aforementioned theme brings at its core the historical, social, economic, political, cultural, technological and legal bias, which were delineating at each juncture, implying in the evolution of legal institutes and consequently of the protected legal assets, this being fundamental for the regulation of labor rights, especially telework. It is in this scenario of diversity that the aforementioned theme is being reconfigured in contemporary society, either by the reiterated facts demanded by the multifaceted society, by the epidemic or post coronavirus scenario that is going, being unveiled by the research developed and analyzed, by the doctrinal production and by the elaboration and enactment of laws that guide the entire process of cognition.

1 Assistente Social pela Universidade Federal de Alagoas- UFAL. Especialista em Saúde Pública pela Faculdade de Tecnologia Internacional – UNINTER, Advogada, graduada pelo Centro Universitário Tiradentes–AL. Artigo elaborado na conclusão da Pós-graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho como requisito para obtenção do Título de Especialista pela Universidade Candido Mendes-UCAM-RJ. E-mail: andreiawanderley.adv@gmail.com. Keywords: labor law; telework; legislation and technology.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo discorrerá sobre os elementos basilares que fomentaram a concepção do teletrabalho no transcorrer do desenvolvimento da atividade laboral com uma breve contextualização dessas especificidades históricas que marcaram a trajetória do direito do trabalho e do teletrabalho em sua fase de expansão e de seus avanços. É nesse ínterim que será abordado as especificidades do teletrabalho na contemporaneidade, sendo uma forma de trabalho caracterizada pela prestação de serviço fora das dependências do

empregador (...), já prevista nos arts. 75-A, 75-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT de 1943, inclusive às alterações no texto implementadas pelos dispositivos da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Esse é um sistema que não tinha tanta incidência no mercado de trabalho, mas que tem sido bastante utilizado tanto no âmbito público e privado em decorrência do quadro pandêmico do Covid-19 que acometeu o mundo. O panorama da atividade laboral durante a pandemia teve configuração diversa da concepção tradicional que predominava no ambiente de trabalho. É uma temática que transcende o âmbito jurídico e se inter-relaciona com outras áreas do conhecimento: da tecnologia, das telecomunicações, da “internet” (rede mundial de computadores). Ademais, torna-se essencial o domínio de tais ferramentas para o desenvolvimento desta modalidade laboral que também é caracterizada pela prestação de serviço a distância. Nesse sentido, o conteúdo elaborado no presente artigo científico tem a finalidade de demonstrar, através de informações obtidas por meio de pesquisa científica, bibliográfica, documental, de instituições e de autores com “expertise”², os quais fundamentaram o processo de apropriação e conhecimento na “edificação do saber” acerca das questões inerentes ao teletrabalho na contemporaneidade, possibilitando uma releitura da realidade na dinamicidade da sociedade.

2 “Alto nível de conhecimento que reúne competência, experiência e criatividade de um especialista. Dicionário Michaelis. Disponível em:< <https://michaelis.uol.com.br/palavra/pvz1/expertise/>>. Acesso em 4 jul. 2022.

2 A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Para explicitar as especificidades do Direito do Trabalho se fez necessário elencar os principais fatores que incidiram diretamente na sua concepção, desenvolvimento, evolução, fundamentação e positivação no ordenamento jurídico internacional e nacional. Em conformidade com CASSAR³, o Direito do Trabalho surgiu proveniente do aumento da exploração do trabalho e de jornadas excessivas que foram levando o trabalhador à exaustão. Essa crescente exploração foi impulsionada pela Revolução Industrial que ocorreu em meados do século XVIII. Outro fator preponderante na história que impactou o mundo do trabalho, foi a Revolução Francesa de 1789, além de outros movimentos e instrumentos internacionais tais quais: o Manifesto Comunista de 1848, a Encíclica “Rerum Novarum” de 1891 e a Declaração Universal dos Direitos Humanos-DUDH de 1948 que também tiveram um papel essencial nesta temática. Inserido neste contexto, LEITE⁴, afirma que o México foi o primeiro país a editar em 1917, a primeira Constituição que garantiu os direitos trabalhistas. Assim, dando continuidade a tais avanços, consta que a Alemanha também editou a segunda Constituição em 1919, o qual foi intitulada de Constituição de Weimar, inclusive também foi editado em 1919, o Tratado de Versalhes que estabeleceu a criação da Organização Internacional do Trabalho-OIT⁵. Cabe ainda mencionar, que de acordo com DELGADO⁶, a consolidação e a sistematização do Direito do Trabalho que ocorreu de 1848 a 1919 demonstra os avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e da atuação do Estado. Ou seja, a pressão que vinha de baixo foi representada pela sociedade civil, enquanto que a atuação que vinha de cima era proveniente do Estado, o qual interagiam reciprocamente, estabelecendo assim uma dinamicidade para origem do Direito do Trabalho que tanto incorporava a visão própria do Estado, quanto assimilava o espaço de atuação decorrente da pressão dos trabalhadores.

3 CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p.24. 4 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho.14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 55 - 56. 5 “[...] cabendo a este

organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição”. Ibidem, 2022, p. 56. 6 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p.1622-1623.

De acordo com LEITE⁷, houve fatores externos e internos que incidiram no ordenamento jurídico brasileiro. Destacaram-se no externo: as transformações que ocorreram na Europa, advindas dos instrumentos jurídicos que passaram a vigorar na tutela de proteção do trabalhador e pelo ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho-OIT em 1919. Já o interno foi marcado pelo movimento operário, o qual foi influenciado pelos imigrantes europeus durante o final de 1800 e o início de 1900, como também do surto industrial que ocorreu no período pós-primeira guerra mundial, além da política de Getúlio Vargas em 1930. Convém citar, que a Lei nº 4.682, denominada de Lei Elói Chaves, instituiu as caixas de aposentadoria e pensão dos ferroviários-CPAs, a qual foi promulgada pelo presidente Arthur da Silva Bernardes em de 24.01.1923, garantindo assim estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço. O referido autor⁸, ainda faz uma observação há quem afirme ser essa “a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil”. Na ótica de MARTINEZ⁹, a década de 30, foi marcada pela atuação estatal que tinha como objetivo abrandar os conflitos sociais, evitando assim o confronto social. De forma, que o governo Vargas utilizou os meios que considerava passíveis de reivindicação, através de fontes heterônomas que pudessem conter eventuais levantes, ao tempo que funcionava como forma de desmobilizar a classe trabalhadora pela retirada desta da negociação coletiva. Para MOURA¹⁰, os anos de 1930 foram impulsionados pela Revolução de Trinta, sendo este caracterizado por uma enorme expansão do direito do trabalho, através de diversas leis que tiveram em sua maioria a iniciativa do Presidente da República. De forma, que há um consenso que a política trabalhista do governo de Getúlio Vargas, independente do viés político que movia tais realizações, esse período histórico foi considerado um marco na evolução das relações de trabalho, mais precisamente no âmbito legislativo. Inserido neste contexto BARROS¹¹, afirma que a Constituição de 1934 promulgada em 16 de julho do respectivo ano, foi a primeira a tratar da ordem social e econômica, inclusive foi normatizado no art. 120, o reconhecimento dos sindicatos e associações.

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho.14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p.57. ⁸ Ibidem, 2022, p. 57. ⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.1688. ¹⁰ MOURA, Marcelo. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 63. ¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 55. Aliás, SOUTO¹² observou que a Carta de 1934 trouxe grande avanço no direito do trabalho, mais precisamente nos dispositivos de 120 a 123 que regulamentavam a matéria. Ou seja, este instrumento possibilitou uma liberdade sindical, no entanto essa dita liberdade não perdurou por muito tempo, porque esse avanço sindical assustou o meio empresarial que passou a atacar novamente os sindicatos, mesmo que esse direito estivesse garantido pela Constituição vigente. DELGADO¹³, observa que se firmou uma tendência que as novas Constituições elaboradas na década de 30 de inserirem: a ordem econômica e social; os direitos sociais, especialmente os de seguridade social e trabalhistas no final, no título ou capítulo da Carta Constitucional. Inclusive essa tendência se repetiu nos textos constitucionais seguintes, mais precisamente nas Constituições de 1937, 1946,1967 e 1969 (EC. n. 1/1969), as quais são consideradas autoritárias com exceção da Constituição de

1946. Além disso, também integra essa trajetória, a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT¹⁴, que após anos, o modelo justabalhista foi estruturado em único diploma de forma que alterou e ampliou a legislação trabalhista. Afirma MAIOR¹⁵, a necessidade de compreender a inserção contextual da CLT a partir da construção histórica e dialética da legislação trabalhista até os dias atuais na sociedade brasileira, a fim de observar a sua aplicabilidade, até mesmo se as críticas apresentadas têm base material. Ainda segundo o autor, a legislação trabalhista não foi elaborada por um único governo, ou seja, restrita a um período histórico, mas por outros governos, aliás pode ser observada na CLT. Vale evidenciar, que na perspectiva do supracitado autor, a CLT não é um mero agrupamento de leis, mas decorrente do resultado histórico do acúmulo de decretos legislativos, leis, decretos-leis, normas fixadas em acordos coletivos, além de algumas convenções da OIT, já ratificadas no Brasil. De forma, que a trajetória da legislação trabalhista no processo de democratização do modelo justabalhista, é também intensificada pela promulgação da Constituição de 1988, já que foi um marco no cenário brasileiro por retratar o processo de transição do regime autoritário que perdurou por 21 anos¹⁶ para o regime democrático que viabilizou a implantação do Estado Democrático de Direito.

¹² MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I, parte II, São Paulo: LTr, 2017, p. 233 - 234. ¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 64. ¹⁴ Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943. ¹⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I, parte II, São Paulo: LTr, 2017, p. 254 - 255. De acordo com DELGADO¹⁷, a Constituição de 1988 trouxe um relevante impulso na evolução jurídica pela adoção de um modelo mais democrático na resolução dos conflitos sociais no país. Ao tempo de também reforçar a importância da Justiça do Trabalho e do Ministério Público, assim contribuindo para o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos. Outrossim, essa participação dos grupos sociais advinda da promulgação do respectivo diploma constitucional, possibilitou condições mais favoráveis para a elaboração da geração de normas jurídicas a integrarem o universo jurídico do país, contribuindo assim para democratização do sistema da gestão trabalhista. Pelo exposto, ficou evidente que houve avanços¹⁸ na trajetória do Direito do Trabalho apesar da restrição e controle de direitos, os quais foram mantidos por anos pelo regime autoritário. Por conseguinte, o processo de transição democrática impulsionou a elaboração de normas, o aperfeiçoamento de normas infraconstitucionais trabalhistas e o entendimento jurisprudencial.

3 AS PECULIARIDADES DO TELETRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

3.1 O VIÉS TECNOLÓGICO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

A compreensão da presente temática requer a explanação dos principais elementos que impulsionaram o desenvolvimento tecnológico na sociedade, os quais estão presentes na atualidade e se inter-relacionam diretamente às novas formas de atividade laboral, destacando neste contexto, o teletrabalho.

¹⁶ KINZO, Maria D'alva G. A democratização brasileira: um balanço do processo político desde a transição, 16 de julho de 2002, p.4. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/spp/a/3NSCRgSjxx9mz3FCMNYFfQn/?lang=pt#>>. Acesso em 03 jul. 2022. ¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 144. ¹⁸ “[...] Em 1999, a Emenda Constitucional 24 extinguiu a representação classista e o TST passou a ser integrado por 17

Ministros, togados e vitalícios. [...]. Em 2004, uma nova alteração, introduzida pela Emenda Constitucional 45, ampliou não só a competência da Justiça do Trabalho – para abranger também os conflitos oriundos das relações de trabalho, e não somente das de emprego [...]”. A instituição da justiça do trabalho e sua evolução no período republicano subsequente. Disponível em: < https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-08 >. Acesso em 03 jul. 2022.

De acordo com FONSECA¹⁹, a chegada do computador só foi possível pelas descobertas teóricas que o homem realizou ao longo dos séculos. Acreditava-se que o processo de criação de ferramentas aumentasse a capacidade intelectual humana, inclusive dispositivos que pudessem substituir os aspectos mais mecânicos do modo de pensar do homem. Já GADELHA²⁰, faz menção ao surgimento do primeiro computador mecânico desenvolvido em 1890 pelo americano Herman Hollerith. Além disso, ressalta que as pesquisas realizadas em 1930 contribuíram para substituir as partes mecânicas do computador por elétricas. Aliás, “Mark” I foi o primeiro computador eletromecânico capaz de realizar cálculos mais complexos, o qual foi finalizado em 1944 pela equipe liderada por Howard Aiken. De maneira, que esse desenvolvimento também foi verificado com construção do primeiro computador eletrônico denominado ENIAC²¹ (“Electronic Numerical Integrator and Computer”) que segundo FONSECA²², foi o primeiro computador de uso geral que começou a operar em 1943, sendo este concluído em 1946. Cabe mencionar que os responsáveis pela sua construção foram: o engenheiro e físico, J. Presper Eckert, o físico John Mauchly e o matemático, Herman H. Goldstine. De acordo com GADELHA²³, a década de 50 foi marcada pela redução de tamanho dos computadores impulsionados pelas pesquisas de circuitos integrados denominados “chips”, além da redução dos preços desses equipamentos. Ademais, em 1969 houve a criação da rede de informações do Departamento de Defesa norte-americano denominado de “Arpanet” que interligava universidades e empresas, assim sendo, deu-se origem à “Internet” experimental. Adiante em 1974 a Intel projeta um dispositivo que reúne todas as funções do processador central no único “chip” (circuito miniaturizado), sendo este denominado de microprocessador. Vale mencionar, que o primeiro computador pessoal foi desenvolvido pela “Apple” I em 1976 pelos americanos Steve Jobs e Stephan Wozniak. Outrossim, em 1981 a IBM lançou o PC “Personal Computer” (computador pessoal) que utilizou o sistema operacional MSDOS, tornando-se assim um sucesso comercial²⁴.

¹⁹ FONSECA, Filho, Clézio. História da computação: o caminho do pensamento e da tecnologia, Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007, p.85. ²⁰ GADELHA, Julia. A evolução dos computadores. Disponível em: < <http://www.ic.uff.br/~aconci/evolucao.html> >. Acesso em: 13 jul. 2022, p. 3. ²¹ “Pesa 30 toneladas, emprega cerca de 18 mil válvulas e realiza 4.500 cálculos por segundo”. Ibidem, p. 3. ²² FONSECA, Filho, Clézio. História da computação: o caminho do pensamento e da tecnologia, Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007, p.104. ²³ GADELHA, Julia. A evolução dos computadores. Disponível em: < <http://www.ic.uff.br/~aconci/evolucao.html> >. Acesso em: 13 jul. 2022, p. 3 - 4. ²⁴ MOHLER²⁵, reitera que na década de 1980 foram desenvolvidas diversas redes que serviram de base para guiar a tecnologia de redes para a internet atual. Nesse período a internet foi usada com propósitos militares, mas logo passou a ser amplamente utilizada no meio acadêmico. De fato, só em 1984 houve a expansão da rede mundial de computadores (“internet”) nos Estados Unidos pela “National Science Foundation” (Fundação Nacional de Ciências) conectando governos, universidades e companhias. Vale destacar, que para ter acesso a internet anteriormente havia a necessidade de ter um microcomputador ou computador “desktop” (computador de mesa) que tivesse um “modem” (dispositivo conector

entre um equipamento e uma linha telefônica) interno, uma linha telefônica, um navegador instalado (“google chrome, microsoft edge, mozilla firefox” e etc) e por fim um provedor. Tanenbaum²⁶, afirma que em 1984 nos Estados Unidos e posteriormente na Europa, devido a concorrência as companhias telefônicas resolveram substituir as redes de longa distância por fibra óptica, inclusive serviços de alta largura de banda²⁷, como a “ADSL”²⁸ (linha digital assimétrica para assinante) que é altamente mais rápida. Portanto, ficou evidente que os aspectos tecnológicos presentes nas mais diversas conjunturas demonstraram o impacto na vida social e econômica da sociedade principalmente no mercado de trabalho, uma vez que todos os recursos tecnológicos citados contribuíram para uma maior dinamicidade das atividades laborais desenvolvidas pelos trabalhadores, pelos servidores públicos, seja no ambiente empresarial, e nos órgãos públicos. Mas principalmente pela relação existente entre o teletrabalho e a tecnologia, os quais estão intrinsecamente interligados, já que possibilita a viabilidade técnica e operacional para que essa modalidade de atividade laboral seja implementada, desenvolvida e aperfeiçoada.

24 Ibidem, p.3. 25 MOHLER, James L. Aprenda em 14 a se tornar webmaster. tradução de Ana Maria Netto Cruz, Rio de Janeiro: Campus, 1997, p. 18 - 19. 26 TANENBAUM, A. S; WETHERALL, David. Redes de Computadores. Tradução Daniel Vieira, 5ª Ed. revisão técnica Isaías Lima. São Paulo: Pearson, 2011, p 76 - 87. 27 “Largura de banda, ou bandwidth em inglês, é o conceito que determina a medida da capacidade de transmissão, em especial de conexão ou rede”. NASCIMENTO, Anderson. O que é largura de banda? 2014. Disponível em: < <https://canaltech.com.br/produtos/o-que-e-largura-de-banda/>>. Acesso em 14 jul. 2022. 28 “A tecnologia ADSL, cujo surgimento se deu em 1989, se mostra como uma alternativa viável porque também utiliza a infraestrutura da telefonia convencional (tecnicamente chamada de POTS, de Plain Old Telephone Service), mas o faz sem deixar a linha ocupada. [...]”. ALECRIM, Emerson. O que é e como funciona o ADSL. Disponível em: <<https://www.infowester.com/adsl.php>>. Acesso em 14 jul. 2022.

3.2 O TELETRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

No presente momento necessário se faz trazer à baila, a conceituação do teletrabalho trazido pela doutrina e pela legislação no âmbito do direito do trabalho. Vale observar que a contextualização do trabalho, do direito do trabalho e da inter-relação dos aspectos tecnológicos foram fatores preponderantes para a reconfiguração da atividade laboral, ou seja, para o surgimento das novas modalidades de trabalho, destacando-se, o teletrabalho, o qual está inserido neste contexto. Assim, torna-se essencial trazer a sua definição que segundo CASSAR²⁹ define que o teletrabalho é realizado à distância, sendo este realizado fora do estabelecimento do empregador. Tal atividade também pode ser realizada no domicílio do empregado, em um centro de computação, no escritório virtual ou alugado com esse objetivo, demonstrando que há uma descentralização da empresa, ou seja, aspectos que contribuem para a pulverização da “comunidade obreira”. Nesse sentido, ESTRADA³⁰, acrescenta que o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação que através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação, devido a essa relação de trabalho possibilita que a sua execução seja realizada à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho. Nesse diapasão, BITENCOURT³¹, faz menção a alteração do texto do art. 6º da CLT que ocorreu com a promulgação da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que equiparou o trabalho à distância ao trabalho presencial, como também permitiu ao empresário dirigir, supervisionar e controlar seus empregados mediante o uso de meios telemáticos. A autora continua esclarecendo que o teletrabalho foi regulamentado na Convenção 177 de 1996 pela

Organização Internacional do Trabalho-OIT³² que trata sobre o trabalho em domicílio³³ e também pela Recomendação 184, entretanto não foram ratificadas pelo Brasil.

29 CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 133 - 134. 30 COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de ResendeChaves; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello. (orgs). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 11. 31BITENCOURT, Manoela de. *Teletrabalho: novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas*. Curitiba: Juruá, 2020, p. 103. 32 “A Constituição da OIT, em seu art. 19, § 8º, estabelece que havendo conflito entre a legislação interna de um país e uma convenção internacional, deve ser adotada a regra mais favorável ao trabalhador, [...]”. CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 156. 33 “Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja local de trabalho do empregador, [...]”. *Ibidem*, 2020, p. 103. Como observa CASSAR³⁴, houve a pacificação das controvérsias acerca do conceito e direitos relacionados ao teletrabalho, através da regulamentação do teletrabalho que ocorreu com a Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 que inseriu o Capítulo II-A - Do Teletrabalho com os dispositivos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. Convém citar, no presente artigo científico o dispositivo que traz a referida conceituação, devido a importância desta regulamentação no âmbito do direito do trabalho:

Art. 75-B Considera-se TELETRABALHO ou TRABALHO REMOTO a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (MP 1.108/22)³⁵

Ainda de acordo com CASSAR³⁶, o legislador considerou que o teletrabalho não é uma espécie de trabalho externo. E de forma concomitante teve a intencionalidade de evitar a limitação que contém o art. 62, inciso I da CLT, já que este dispositivo não exclui todos os externos do Capítulo II - Da Duração do Trabalho, mas apenas aqueles, os quais a fixação de horário for incompatível com o serviço executado, ou seja, quando não for possível controlar o serviço. Cabe acrescentar, que antes da vigência da Medida Provisória nº 1.108 de 2022, o teletrabalho também era normatizado no art. 62, inciso III da CLT, o qual estabelecia que essa atividade laboral não tinha controle de jornada. De forma que impactava diretamente aqueles que desempenhavam tal atividade por ter seus direitos trabalhistas negados, mas garantidos apenas aos demais trabalhadores, inclusive aqueles que exerciam atividade externa. Portanto, essa modalidade de trabalho prevista na legislação inviabiliza o acesso desses trabalhadores: a hora extra, ao intervalo intrajornada e interjornada e o adicional noturno, já que não há reconhecimento desse regime de jornada de trabalho aos empregados em regime de teletrabalho. No entanto, essa realidade foi modificada com a Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022 que estava tramitando no Congresso Nacional, mais precisamente na Câmara dos Deputados³⁷. De fato, a entrada em vigor da Medida Provisória nº 1.108/22 trouxe mudanças significativas no âmbito do direito do trabalho, tendo como escopo o pagamento do auxílio-alimentação e de alguns dispositivos relacionados ao teletrabalho.

34 CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 134. 35 Dispositivo alterado pela Medida Provisória 1.108/22. Último estado: Medida Provisória enviada à Câmara dos Deputados. Prazos abertos 28/03/2022 - 07/08/2022: Deliberação da Medida Provisória (Art. 10 da Res. 1/2002- CN combinado com o art. 62 da CF), Prorrogado. Disponível em:

<<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>>.

Acesso em 19 jul. 2022. 36 CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 134.

Nesse sentido, as normas modificadas na CLT foram: 75-B, (alteração do caput, supressão do parágrafo único, sendo este modificado para inclusão do parágrafo 1º e também de mais parágrafos totalizando 9º), 75-C (a inclusão do parágrafo 3º), além do acréscimo do dispositivo 75-F. Desta maneira, os artigos supramencionados trazem informações preponderantes sobre a temática, os quais tornam-se necessários elencar no decorrer do texto.

Primeiramente, os itens a seguir fazem referência ao artigo 75-B da CLT. Na realidade, houve a redefinição da conceituação do teletrabalho, como também do local de trabalho (o comparecimento, ainda que de forma habitual ao local da atividade laboral, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou o trabalho remoto). Além do mais, o trabalhador regido sob o regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviço por jornada ou por produção ou tarefa.

Logo, a atividade exercida pelo operador de telemarketing ou teleatendimento não se confunde ou equipara ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Inclusive, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para viabilizar a realização do teletrabalho que sejam utilizados fora da jornada normal de trabalho não constitui tempo à disposição, de prontidão ou de sobreaviso, exceto se tiver previsto em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Outrossim, o regime de teletrabalho ou o trabalho remoto passam a ser autorizados para estagiários e aprendizes. Nesse passo, os trabalhadores que estiverem exercendo a sua atividade laboral no regime de teletrabalho serão regidos pela legislação local, pelas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

A propósito, o contrato de trabalho do empregado que seja admitido no Brasil, mas que opte pela realização de teletrabalho fora do território nacional, será aplicado à legislação brasileira, com exceção das disposições previstas na Lei nº 7.064/82, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Aliás, o acordo individual poderá prever os horários e os meios de comunicação entre o empregado e o empregador, desde que esteja assegurado os repousos legais.

37 Informação obtida no site do Congresso Nacional. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>>. Acesso em 19 jul. 2022.

Já o dispositivo 75-C, traz em seu caput que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. Por sua vez, a referida norma, ainda preceitua que o empregador não será responsável pelas despesas decorrentes do retorno do empregado ao trabalho presencial, caso opte pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto, em localidade diversa da prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Por fim, encontra-se o dispositivo 75-F que foi acrescentado ao referido diploma. Assim, a respectiva norma assegura aos trabalhadores que tiverem filhos ou criança sob guarda judicial de até 4 anos de idade terão prioridade, ou seja, terão a garantia de vagas para exercer a sua atividade laboral no regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive os empregadores deverão verificar tais situações.

PEIXOTO38, faz algumas observações acerca das mudanças ocorridas pela Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022. A presente autora, reitera que o controle de jornada do regime de teletrabalho ou trabalho remoto faz jus ao trabalhador receber em sua remuneração, a hora extra, caso labore em sobrejornada, mas tal direito não é estendido, aos serviços prestados por produção ou tarefa, uma vez que não tem controle de jornada.

A autora supracitada39, ainda

acrescenta que o empregado ao utilizar a “internet” ou outras ferramentas digitais fora do horário não se configura tempo à disposição do empregador, como também não será caracterizado regime de prontidão ou sobreaviso, por isso não terá direito a jornada extraordinária, salvo se houver previsão no contrato individual ou no instrumento de negociação coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho-ACT e Convenção Coletiva de Trabalho-CCT). Além do mais, ressalta que o retorno do sistema teletrabalho para o presencial pode ocorrer por determinação do empregador, ou seja, de forma unilateral desde que a comunicação seja realizada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias e conste no termo aditivo contratual. Oportuno se torna dizer, que inserido neste contexto, há um projeto de Lei nº 3512 de 2020⁴⁰ que está tramitando no Senado Federal de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), que visa revogar o inciso III do art. 62, alterar o art. 75-D e acrescentar o art. 75- F (o controle de jornada, conforme o art. 58 caput e o art. 59 da CLT) ao Decreto-Lei nº 5.452 de 1943. De forma que esse projeto tem o escopo de proteger o trabalhador, a fim de evitar abusos por parte do empregador, além de garantir os direitos trabalhistas no pós-pandemia ou arrefecimento desta.

38 PEIXOTO, Márcia. Curso dos Tribunais. Teletrabalho. p.1. [s.d]. 39 Ibidem, p.1. 40 “Último local: 09/08/2021 - Plenário do Senado Federal (Secretaria Legislativa do Senado Federal)”. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>>. Acesso em 16 jul. 2022.

É sobremodo importante assinalar, que no dia 3 de agosto de 2022 foi aprovada⁴¹ pelo Senado Federal a respectiva MP, assim regulamentando o teletrabalho e auxílio alimentação, de forma que o texto segue para sanção presidencial. Sabe-se, que o mundo foi surpreendido pelo quadro pandêmico do Covid-19 que ocorreu primeiramente na cidade de Wuhan da província de Hubei, localizada na República Popular da China. A Organização Mundial de Saúde-OMS foi alertada em 31 de dezembro de 2019. Rapidamente o vírus SARS-CoV-2 se disseminou pelo mundo, chegando ao Brasil em 26 de fevereiro de 2020, sendo o primeiro caso oficial no país informado pelo Ministério da Saúde-MS. Em virtude, desse quadro pandêmico o cenário mundial e nacional foi alterado abruptamente pelas consequências decorrentes da pandemia que resultou na falta de insumos e alimentos, do fechamento dos estabelecimentos comerciais, com exceção dos serviços essenciais e do aumento da taxa de desemprego. De modo, que tais fatores acabaram agravando a crise econômica e social no país que atingiu todos os setores da sociedade.

Diante desse contexto, houve a necessidade do poder público de implementar medidas sanitárias e jurídicas que viabilizassem o bem-estar coletivo, além de assegurar o restabelecimento e desenvolvimento das atividades econômicas. BITENCOURT⁴², assevera que diante da emergência de saúde pública decorrente do avanço na propagação do vírus, impõe ao poder público medidas de contenção do coronavírus (Covid-19), como também tem gerado questionamentos na seara jurídica, mais precisamente na área laboral. Nesse sentido, a presente autora afirma que providências trabalhistas foram regulamentadas, através de Medidas Provisórias, inclusive a modalidade de teletrabalho, que poderá ser utilizado pelo empregador para a continuidade na prestação do serviço, frente a crise econômica, garantindo assim o emprego e renda aos trabalhadores. Assim sendo, as medidas implementadas foram: a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (STF mantém vigência)⁴³ que estabelece medidas sanitárias de enfrentamento ao coronavírus, além do isolamento, da quarentena, da vacinação e etc.; o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 (não consta revogação expressa)⁴⁴, que reconheceu o estado de calamidade pública, tendo a finalidade de acompanhar a situação

fiscal e a execução orçamentária e financeira; a Medida Provisória nº 92745 de 22 de março de 2020 (vigência encerrada) que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e renda e para o enfrentamento da calamidade pública; a Lei nº 14.010 de 10 de junho de 2020 que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19) .

41 Informação obtida no Portal Senado Notícias. Agência Senado. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/03/aprovada-mp-que-regulamenta-teletrabalho-e-mu-da-auxilio-alimentacao>>. Acesso em 3 ago. 2022. 42 BITENCOURT, Manoela de. Teletrabalho: novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas. Curitiba: Juruá, 2020, p. 27. 43 O Supremo Tribunal Federal (STF) referendou a medida cautelar deferida pelo ministro Ricardo Lewandowski para estender a vigência de dispositivos da Lei 13.979/2020 que estabelecem medidas sanitárias de combate à pandemia da Covid-19. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=461873&ori=1#:~:text=STF%20referenda%20liminar%20que%20estendeu,regere%20as%20decis%C3%B5es%20na%20%C3%A1rea>>. Acesso em 21 jul. 2022.

Assim, para balizar ainda mais a referida temática, cabe trazer elementos que demonstrem a realidade desta atividade laboral no contexto pandêmico. Tal possibilidade se tornou possível pela pesquisa⁴⁶ que foi realizada em âmbito nacional, o qual vem acompanhando os efeitos da pandemia sobre o trabalho e a saúde de sua população por meio: da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Covid 19 (PNAD Covid-19), a mesma foi elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, entre os meses de maio a novembro de 2020. Essa pesquisa foi realizada por telefone em decorrência da Covid-19, totalizando 193,6 mil domicílios distribuídos em 3.364 municípios. A mesma foi construída, tendo como base uma amostra da base dos 211 mil domicílios que participaram da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Em conformidade, com a supracitada pesquisa⁴⁷ foi constatado que houve uma redução de pessoas em trabalho remoto no Brasil, já que em maio havia o quantitativo de 8,7 milhões e em novembro passou para 7,3 milhões de pessoas. Portanto, houve uma redução de 13,3% para 9,1% de pessoas ocupadas e não afastadas no mês. Registre-se, que também houve uma redução das pessoas ocupadas e afastadas em virtude do distanciamento social, o qual apresentou o percentual de redução de 15,7 milhões em maio para 2,1 milhões em novembro. Já a situação do trabalho remoto nas regiões geográficas brasileiras retratam que 58,3% encontram-se na região Sudeste, 16,1% no Nordeste, 14,7% no Sul, 7,6% no Centro Oeste e o restante no Norte (pesquisa do 1º trimestre de 2021).⁴⁸ Assim, especificando essa realidade para as UF, tendo como base o último mês (novembro) de pesquisa (fevereiro de 2022)⁴⁹, foi constatado que o Distrito Federal teve o maior percentual de pessoas ocupadas em “home office”, sendo de 20%, seguido por Rio de Janeiro com o percentual de 15,6% e por São Paulo com 13,1%. Enquanto, o Pará apresentou o percentual de 3,1%, o Amazonas com 3,5% e o Mato Grosso com 3,8%, ou seja, apresentaram menores percentuais.

44 Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2020/decretolegislativo-6-20-marco-2020-789861-norma-pl.html>>. Acesso em 21 jul. 2022. 45 Vigência encerrada ato nº 92, de 2020: ato declaratório do presidente da mesa do Congresso Nacional nº 92, de 30/07/2020, DOU de 31/07/2020, p. 2: prazo de vigência encerrado no dia 19 jun. 2020. Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=927&ano=2020&ato=615Azaq5EMZpWT39 0>>. Acesso em 21 jul. 2022. 46 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Texto para Discussão. O Trabalho Remoto Potencial e Efetivo no Brasil: possíveis razões de um hiato elevado. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, fevereiro de 2022, p. 13. 47 Ibidem, 2022, p. 13. De forma que a referida pesquisa⁵⁰, fez ainda o levantamento do trabalho remoto no setor público e privado que evidenciou que durante todo período da pesquisa houve uma tendência de queda no setor privado, entretanto foi parcialmente compensado pelo crescimento de pessoas que passaram a trabalhar de forma remota nos meses de julho (35%) e agosto (37,4%) no setor público. Nessa esteira, foi demonstrado que no mês de novembro o quantitativo de pessoas que trabalharam no setor público foi de 2,85 milhões, e no setor privado foi de 4,48 milhões. Ao mesmo tempo, esses 2,85 milhões de pessoas representam o equivalente a 38,9% das pessoas que estavam trabalhando remotamente em novembro, o qual foi considerado o maior percentual na esfera pública registrado durante a pesquisa. Cumpre observar, que houve uma recente atualização dos dados supracitados trazidos pela Nota Técnica do IPEA⁵¹ que constatou que 20,4 milhões de pessoas encontram-se com potencial de ocupações de serem realizadas remotamente no Brasil, representando o total de 24,1% de ocupados. Cabe frisar, que a supracitada pesquisa⁵² também atualizou os dados no âmbito regional, os quais identificaram que mais da metade das pessoas ocupadas em teletrabalho potencial estão concentrados na região Sudeste (10.464.758)⁵³ com o percentual de 27,7%, sendo este seguido pelas regiões Sul com 3,6 milhões (25,7%), Nordeste 3,5 milhões (18,5%), Centro-Oeste 1,7 milhão (23,5%) e o Norte 1,2 milhão de pessoas (17,4%). De fato, foi possível observar que a região Sudeste apresenta o maior percentual, mas que esse índice se mantém próximo das regiões Sul e Centro-Oeste, enquanto as regiões Norte e Nordeste apresentam percentuais menores, demonstrando estarem em outro patamar.

48 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Carta de Conjuntura - Mercado de Trabalho. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. Número 50, Nota de Conjuntura 8, 1º Trimestre de 2021, p. 9. 49 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Texto para Discussão. O Trabalho Remoto Potencial e Efetivo no Brasil: possíveis razões de um hiato elevado. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, fevereiro de 2022, p. 14. 50 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Carta de Conjuntura - Mercado de Trabalho. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. Número 50, Nota de Conjuntura 8, 1º Trimestre de 2021, p.6. 51 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Nota Técnica: Carta de Conjuntura. Número 55, Nota de Conjuntura 20, 2º Trimestre de 2022, p.3 e 5. 52 Ibidem, 2022. p 5. 53 Número de pessoas em teletrabalho. Ibidem, Tabela 3: pessoas ocupadas em cada macrorregião. 2º Trimestre de 2022, p. 5. Ademais, a última pesquisa supramencionada⁵⁴, traçou o perfil das pessoas que trabalham remotamente, dentre os quais destacam-se: mulheres (58,3%), pessoas brancas (60,0%), com escolaridade de nível superior completo ou pós-graduação (62,6%) e com faixa etária de 20 a 49 anos (representando mais de 70% do total das pessoas em trabalho remoto). Destarte, o presente tópico visou explicitar os principais elementos que caracterizam o teletrabalho, ou seja, as suas especificidades que direta ou indiretamente influenciaram a sua

regulamentação, implementação e desenvolvimento desta modalidade laboral na sociedade contemporânea.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática abordada neste artigo científico tem o escopo de desvelar a realidade que se apresenta e reconfigura diariamente pela dinamicidade da sociedade que requer respostas iminentes, a fim de atender às necessidades na maioria das vezes emergenciais. Assim, tal realidade pôde ser observada e analisada no transcorrer deste trabalho científico, através da contextualização do teletrabalho, o qual possibilitará ao leitor uma melhor compreensão da temática, que perpassa o aspecto conceitual, jurídico, tecnológico, social e econômico, através dos elementos abordados no respectivo trabalho, dando uma dimensão fidedigna do teletrabalho na atualidade. Neste passo, também pôde ser verificado pela pandemia do Covid-19 que grande parte dos trabalhadores e empregadores não estavam preparados para que em um curto prazo de tempo pudessem alterar o regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Além do mais, muitos trabalhadores têm acesso precário aos recursos telemáticos e de informática, ou seja, são insuficientes ou não possuem acesso, inclusive há situações em que o nível de escolaridade e a situação econômica interferem diretamente para o acesso desses trabalhadores a tais meios. De fato, essa realidade foi retratada pelas pesquisas acima citadas, o qual constata as discrepâncias regionais do teletrabalho no Brasil. Segundo FILARDI⁵⁵ (apud et al.), essa modalidade trouxe vantagens para o trabalhador que terá redução de custos com o deslocamento, alimentação, além da flexibilidade no horário de trabalho, melhor produtividade e melhor qualidade de vida. Entretanto, há algumas desvantagens: o excesso de trabalho, a dificuldade em ter acesso de qualidade aos meios telemáticos e de informática, o aumento do consumo de água e energia elétrica, o isolamento dos colegas de trabalho e a dificuldade em separar o ambiente profissional do familiar, gerando conflitos familiares que pode acarretar para a baixa produtividade.

54 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Nota Técnica: Carta de Conjuntura. Número 55, Nota de Conjuntura 20, 2º Trimestre de 2022, p. 4 e 5. 55 FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Rio de Janeiro, Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Jan./Mar. 2020. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/1679-395174605> >. Acesso em: 15 jul. 2022, p. 30 - 34. 56 Ibidem, 2022, p. 34.

Cabe acrescentar, que o empregador também tem vantagens: a redução de custos de energia, água, dos insumos, além do aumento da produtividade dos funcionários⁵⁶. Como se observa, as desvantagens mais preponderantes para o empregador seriam: custear os meios telemáticos e de informática para os funcionários em teletrabalho e viabilizar cursos de capacitação para qualificar os trabalhadores para essa modalidade de trabalho. Por outro lado, há empregadores que ainda alegam ter dificuldades em controlar a jornada de trabalho desses trabalhadores, todavia tal argumento não tem mais fundamento pelo desenvolvimento e avanços tecnológicos, traço marcante na sociedade contemporânea, o qual possibilita na atualidade o acompanhamento da atividade laboral de tais trabalhadores pelos meios telemáticos e de informática. Vale lembrar que as despesas inerentes ao trabalho remoto ficam sob a responsabilidade do empregador, os quais serão previstos no contrato escrito, conforme está preceituado no art. 75-D da CLT. Ressalta-se que a alteração do regime convencional de trabalho para essa modalidade deve ser realizada pelo mútuo acordo entre as partes ou de forma unilateral pelo empregador (teletrabalho para o presencial). Dessarte, essa modalidade de trabalho gerou um impacto social e

econômico, uma vez que trouxe mudanças significativas que vão desde readaptação dos trabalhadores, empregadores, como também por ter contribuído para redução de gastos, seja no âmbito empresarial ou nos órgãos públicos. Assim sendo, o teletrabalho foi uma temática desafiadora e atual que ainda requer aperfeiçoamento para a sua implementação, desenvolvimento e expansão, o qual requer adequação das empresas, órgãos e entidades para essa nova modalidade, cabendo ao trabalhador ampliar o uso desse novo instrumento na atividade laboral, os quais são garantidos pela legislação trabalhista. Por tais razões, que o teletrabalho será cada vez mais ampliado e utilizado na sociedade contemporânea por ter se tornado um instrumento essencial para garantir a prestação de serviços e de manter o emprego e renda da população brasileira durante a pandemia do Covid19, como também em atender “a dinamicidade metamorfoseada” da sociedade que tem no seu cerne o desenvolvimento tecnológico, científico, social, econômico, cultural e por fim o âmbito jurídico que encerra esse ciclo, já que está atrelado a todo esse processo.

REFERÊNCIAS

ALECRIM, Emerson. O que é e como funciona o ADSL. Disponível em: <<https://www.infowester.com/adsl.php>>. Acesso em 14 jul. 2022. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. BITENCOURT, Manoela de. Teletrabalho: novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas. Curitiba: Juruá, 2020. BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória nº 1108, de 2022: MP altera CLT auxílio alimentação e teletrabalho. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>>. Acesso em 19 jul. 2022. BRASIL. Senado Notícias. Agência Senado. Aprovada MP que regulamenta teletrabalho e muda auxílio-alimentação. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/03/aprovada-mp-que-regulamentateletrabalho-e-muda-auxilio-alimentacao>>. Acesso em 3 ago. 2022. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 12ª. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região. Florianópolis, v. 23, n. 32, 2020. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. A instituição da justiça do trabalho e sua evolução no período republicano subsequente (apud <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos3037/PoliticaSocial/JusticaTrabalho>), com adaptações. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-08>. Acesso em 03 jul. 2022. CADERNO DE ESTUDOS. CLT: consolidação das leis do trabalho. Legislação 360, 2022. CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. 19 COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello. (orgs). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Dicionário Michaelis. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/palavra/pvz1/expertise/>>. Acesso em 4 jul. 2022. FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Rio de Janeiro, Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395174605>>. Acesso em: 15 jul. 2022. FONSECA, Filho, Cléuzio. História da computação: o caminho do pensamento e da tecnologia, Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007. GADELHA, Julia. A evolução dos computadores. Disponível em: <<http://www.ic.uff.br/~aconci/evolucao.html>>. Acesso em: 13

jul. 2022, p. 3. GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Carta de Conjuntura - Mercado de Trabalho. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. Número 50, Nota de Conjuntura 8, 1º Trimestre de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em 21 jul. 2022. GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Nota Técnica: Carta de Conjuntura. Número 55, Nota de Conjuntura 20, 2º Trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf>. Acesso em 22 jul. 2022. GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Texto para Discussão. O Trabalho Remoto Potencial e Efetivo no Brasil: possíveis razões de um hiato elevado. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38993>. Acesso em 20 jul. 2022. KINZO, Maria D'alva G. A democratização brasileira: um balanço do processo político desde a transição, 16 de julho de 2002, p.4. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/spp/a/3NSCRgSjxx9mz3FCMNYFfQn/?lang=pt#>>. Acesso em 03 jul. 2022. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 20 MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. MOHLER, James L. Aprenda em 14 a se tornar webmaster. tradução de Ana Maria Netto Cruz, Rio de Janeiro: Campus, 1997. MOURA, Marcelo. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. NASCIMENTO, Anderson. O que é largura de banda? 2014. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/produtos/o-que-e-largura-de-banda/>>. Acesso em 14 de julho de 2022. PEIXOTO, Márcia. Curso dos Tribunais. Teletrabalho. [s.d]. TANENBAUM, A. S; WETHERALL, David. Redes de Computadores. Tradução Daniel Vieira, 5ª Ed. revisão técnica Isaías Lima. São Paulo: Pearson, 2011.

Palavras Chaves

direito do trabalho; teletrabalho; legislação e tecnologia.