

Artigo

ADVOCACIA REMOTA SOB A ÓTICA DO DIREITO CONSTITUCIONAL

Autora: Adriana Ribeiro Secundo [1]

RESUMO

O trabalho remoto precisa de mais atenção para a sua implementação e manutenção no período pós pandêmico, observando as considerações sobre as vantagens e desvantagens. Examinou-se a legislação trabalhista brasileira que não prevê distinção entre o trabalho realizado na sede do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, bem como, também, a edição da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, regulamentando o Teletrabalho. Analisou-se os reflexos da pandemia do Covid-19 em 2020, que gerou as diversas recomendações de isolamento social, inclusive o Trabalho remoto com a Medida Provisória nº 927/2020, a fim de viabilizar a adoção de medidas necessárias para o enfrentamento da Covid-19, oportunizando dar continuidade a prestação de serviços à comunidade, tendo deixado de gerar efeitos em 19 de julho de 2020. Além disso, observou-se o juízo 100% digital, sistema idealizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com a Resolução 345/2020 e verificou-se a necessidade de analisar os desafios e benefícios para a manutenção ou implementação do Trabalho remoto, a luz das disposições legais.

Palavras-chave: Advocacia. Direito. Trabalho Remoto. Home Office.

INTRODUÇÃO

[1] Adriana Ribeiro Secundo é advogada, pós-graduada em Direito Público e Privado pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (FEMPERJ), em parceria com a UNESA. Especialista em Diversidades e Inclusão Social com foco em Gênero e em Direitos Humanos pela USP São Paulo. Especialista em Feminismos, Racismos e Branquitude pela Universidade Internacional das Periferias (Uniperiferias). Especialista em Cultura e Mobilizações Indígenas pelo Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais (IFSMG). Pesquisadora do Brasil formada pela 4ª edição do Mulheres na Ciência e Inovação pelo Museu do Amanhã e British Council. Líder Ativista Climática do Núcleo do Rio de Janeiro do Projeto Climate Reality Brasil. Habilitada em Perícia Ambiental pela ESA da 55ª Subseção da OAB/RJ. Possui Capacitação em Sociedade Civil - Sistema Interamericano de Direitos Humanos e Gênero, pela Cátedra OEA da USP São Paulo, em parceria com o Centro de Estudos em Direito e Desigualdades (CEDD) - USP Ribeirão Preto e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). Advogada integrante da Rede de Mulheres Advogadas Populares Feministas “Coletes Rosas” no Rio de Janeiro e da Rede contra Violência Política do Instituto de Defesa da População Negra (IDPN) no Rio de Janeiro. Mediadora Judicial do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) do TJ/RJ. Operou em Gestão Social, Assistência, Direitos Humanos e Consultoria Sênior Jurídica e Legislativa junto ao Governo do Estado do Rio de Janeiro. Institucionalmente atuou como Representante da Seccional da OAB/RJ no Conselho de Enfrentamento à Intolerância Religiosa e Racial do Estado do Rio de Janeiro, Membro do Conselho Suplente da 55ª Subseção da OAB/RJ, Membro de Comissões de Segurança Pública e Direitos Humanos da Seccional da OAB/RJ, Delegada da CAARJ e Delegada de Prerrogativas da 55ª Subseção da OAB/RJ. Exerceu ativismo da Advocacia popular, nos Movimentos sociais, junto aos Defensores de Direitos Humanos do Coletivo de Advogados Habeas Corpus e laborou como Conciliadora Judicial nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania – CEJUSC's do TJ/RJ.

Os benefícios do trabalho remoto vêm sendo discutidos há quase meio século, com as considerações das vantagens de redução de custos e do tempo de deslocamento da residência para o trabalho para fins de implementação de um regime de trabalho não presencial, tendo sido esse tema pesquisado pelo primeiro pesquisador, Jack Niles[2], na década de 1970.

Desde 2011 a legislação trabalhista brasileira prevê, no Art. 6º da CLT, que não há distinção entre o trabalho realizado na sede do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, porém em 2017 houve a edição da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, regulamentando o Teletrabalho.

Com a pandemia do Covid-19 em 2020, que gerou as diversas recomendações de isolamento social, o Trabalho remoto ganhou espaço na sociedade, tendo, inclusive, o Governo Federal editado a Medida Provisória nº 927/2020, que não foi convertida em lei, para simplificar a alteração do regime presencial para o teletrabalho durante este período de “Estado de Calamidade de Saúde Pública”, a fim de viabilizar a adoção de medidas necessárias para o enfrentamento da Covid, oportunizando dar continuidade a prestação de serviços à comunidade, tendo deixado de gerar efeitos em 19 de julho de 2020, por meio de ato declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional, nº 92 de 2020[3].

O Judiciário, inclusive, implementou, em tempos de pandemia, o juízo 100% digital, sistema idealizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com a Resolução 345/2020, ampliando as possibilidades de acesso à Justiça, trazendo celeridade e eficiência, gerando, até racionalização de recursos orçamentários, de grandes e pequenas empresas, já que poderão centralizar a participação de prepostos e testemunhas em todo o país, sem gastos com deslocamento.

Porém, se faz necessário a realização de campanha para incentivo e estímulo dos profissionais jurídicos, com o oferecimento de cursos, oficinas ou workshops para demonstrar sua funcionalidade, os requisitos mínimos, as regras e a uniformização desse complexo para advogados, usuários e serventuários, além de incorporação e investimento em novas tecnologias para o aumento da eficiência na atividade jurisdicional, tendo em vista os problemas técnicos de internet, suporte e indisponibilidade do sistema de todos os tribunais.

[1] Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 125-148, jul./dez. 2020. [1] BRASIL. Ato declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm. Acesso em: 04 de novembro de 2022.

Diante disso, verifica-se a necessidade de analisar os desafios e benefícios para a manutenção ou implementação do Trabalho remoto, especialmente da Classe da Advocacia, a luz das disposições legislativas e do texto constitucional, no período pós pandemia, observando os requisitos legais, em especial, quanto aplicação da jornada de trabalho, regime e às normas de saúde e segurança.

DA LEGALIDADE DO TRABALHO REMOTO – Jornada e Regime

1.1. Reflexos da Reforma Trabalhista e do período pandêmico COVID- 19

A evolução da tecnologia na sociedade, fez necessário adotar novas formas de proteção aos trabalhadores. Com isso, foi incluído pela Lei 12.551/2011[4], o artigo 6º da CLT que diz “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.”

A reforma trabalhista, dada pela Lei nº 13.467/2017[5], introduziu a regulação do teletrabalho, que passou a ser conhecido como home office no período da pandemia, com inúmeras lacunas e implicações para a saúde física e mental do trabalhador, passando pela assunção da responsabilidade pelo fornecimento dos meios para o exercício desse trabalho, bem como com os problemas atinentes a sua duração.

Segundo o doutrinador Garcia[6], o expresse reconhecimento legislativo do teletrabalho como modalidade de trabalho a distância, aceitando ainda os meios telemáticos, para fim de controle e supervisão do trabalho, foi um passo muito importante e, ainda, ressaltou que o empregado em domicílio não se confunde com o teletrabalhador à medida que o trabalho deste se baseia em atividades que exigem conhecimentos especializados e o trabalho daquele se baseia em atividades manuais. (GARCIA, 2018, p.208).

[1] BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em : 04 de novembro de 2022. [1] BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 30 de junho de 2022. [1] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

A jornada de trabalho possui respaldo legal no Art.7º da Constituição Federal de 1988[7], que dispõe que a “duração do trabalho será de 08 horas por dia e 44 horas semanais”, partindo, desse ponto, a primeira discussão em torno do tema ao passo que no Art.62, III, da Consolidação das Leis Trabalhistas, com redação dada pela Lei 13.467/2017, que diz que é coibido ao teletrabalhador se submeter ao controle da jornada de trabalho.

Não se pode ignorar o fato de que por se tratar de modalidade de trabalho a distância, haverá dificuldade no controle e fiscalização do trabalho de forma efetiva, visto que o Advogado, empregado, poderá trabalhar em qualquer horário que entender mais adequado, sendo relevante mencionar que exercer a atividade fora das dependências do empregador não configura a exclusão do mesmo do controle de jornada de trabalho, para tanto se faz necessário ser anotada na Carteira de Trabalho a atividade incompatível com a fixação de horários e ainda que não haja qualquer outra forma de controle de tal jornada, se não presentes esses requisitos, não se aplicará o disposto no artigo 62, III da CLT.

É importante frisar que excluir os trabalhadores do Trabalho remoto do capítulo que trata sobre a jornada de trabalho, os tornarão inaptos a receber os direitos referentes à duração de trabalho, pela legislação vigente, quais sejam: jornada máxima de trabalho, horas extras, intervalos intra e interjornadas, descanso semanal remunerado, hora noturna reduzida, adicional noturno, entre outros.

Portanto, cria-se o questionamento, se tal norma da CLT[8], que se refere a exclusão, dos trabalhadores remotos, se seria inconstitucional, sendo plenamente possível questionar a sua constitucionalidade, uma vez que a Constituição Federal de 1988 assegura não só o direito à duração do trabalho limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, mas também à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e à remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, sem estabelecer quaisquer exceções.

[1] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de junho de 2022. [1] BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis

Trabalhistas. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 30 de junho de 2022.

Além disso, o dispositivo do Art. 62, III da CLT, ainda se contraria com o próprio artigo 6º, § único da CLT por impedir que o empregado desfrute dos direitos referentes à duração de trabalho, sob a justificativa de que não é possível existir o efetivo controle das horas trabalhadas pelo empregado, quando em verdade os meios remotos se assemelham aos meios pessoais e diretos para controle e fiscalização da subordinação e do trabalho.

Segundo a Reforma Trabalhista, o empregado pode trabalhar de forma presencial (exercer atividade na própria empresa), podendo passar a ser teletrabalhador e trabalhar de forma remota (exercer atividade no seu próprio domicílio), podendo o teletrabalhador se tornar trabalhador presencial, porém as regras não se aplicam de forma semelhante nos dois casos de regime de trabalho.

Para o trabalhador presencial que queira alterar seu regime de trabalho para home office, será aplicado o disposto no artigo 75-C, §1º da CLT sendo permitida tal alteração, desde que haja previsão contratual escrita e mútuo consentimento, já no que tange a alteração contratual do teletrabalho para trabalho presencial, o §2º do artigo 75-C da CLT preceitua que deverá haver não somente a vontade do empregado, mas também a determinação do empregador.

É perceptível, no entanto, que o artigo 75-C, §1º da CLT poderá se tornar letra morta, em virtude das vantagens relacionadas ao não pagamento dos direitos referentes à duração de trabalho, podendo, inclusive, o empregador coagir o empregado a concordar com a alteração, caso contrário poderá dispensado.

O escritor Garcia[9], explica que “a norma legal, do §2º do artigo 75-C da CLT, não autoriza que a modificação para o regime presencial ocorra em razão apenas da vontade do empregado, mas por determinação do empregador, no exercício do seu poder de direção e de organização”.

E segundo o escritor Cassar[10] “se ressalta a confusão na qual o legislador se coloca ao permitir a alteração do contrato de forma unilateral por determinação do empregador, mas também exigir termo aditivo ao contrato, tornando tal exigência inofensiva em relação à alteração.” (CASSAR, 2018, p.121).

[1] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, op.cit. [1] CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de Direito do Trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

Em contramão, o legislador se equivoca, novamente, ao inserir tal dispositivo, ora supracitado, que se encontra em discordância com o previsto no artigo 468 da CLT:

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Diante disso, o princípio da proteção ao trabalhador, in dubio pro operario, deve se fazer presente, visto que qualquer norma que apresente dúvida quanto ao seu real alcance, deverá ser interpretada a favor do empregado, não podendo, o empregador se utilizar da norma do artigo 75-C, §2º da CLT para obrigar o empregado a alterar seu regime de trabalho se isso não lhe for trazer benefício.

É importante destacar que o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927/2020[11], para simplificar a alteração do regime presencial para o teletrabalho durante este período de “Estado de Calamidade de Saúde Pública”, a fim de viabilizar a adoção de medidas

necessárias para o enfrentamento da Covid, oportunizando dar continuidade a prestação de serviços à comunidade, tendo deixado de gerar efeitos em 19 de julho de 2020 e o Judiciário, inclusive, implementou, o juízo 100% digital, sistema idealizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com a Resolução 345/2020[12].

Salienta-se que a tal Medida Provisória, ora supracitada, enquanto vigente, impôs alterações legais que comprometeram a proteção da segurança do trabalho e saúde, bem como de sua duração, somada as alterações legais introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, como mencionado, anteriormente, cujo propósito fragilizou o sistema de proteção jurídica dirigido aos trabalhadores, em favor do empreendedorismo e do individualismo, sob o fundamento de desconstrução do sentido coletivo e da solidariedade, acrescendo, assim, a regulação do trabalho intermitente pela lei em referência.

Constata-se que o objetivo deliberado foi a precarização do trabalho humano, o que curiosamente restou reconhecido na medida governamental, durante o período da pandemia, a qual estendeu ao trabalhador intermitente inativo, ora vulnerável, o direito ao auxílio emergencial, no contexto da emergência sanitária Covid-19.

[1] BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em 04 de novembro de 2022. [1] BRASIL. Resolução nº 345 de 09 de outubro de 2020. DJe/CNJ nº 331/2020, de 9/10/2020, p. 2-3. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em 04 de novembro de 2022.

Ressalta-se que, segundo a Lei da Reforma Trabalhista, ora supracitada, que criou o contrato de trabalho intermitente, define que este é uma modalidade não contínua, mesmo existindo a subordinação, na prestação de serviços, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregador e do empregado, exceto para os empregados regidos por legislação própria.

Percebe-se, então, que os profissionais do direito foram desafiados a desenvolver labor jurídico para remover as inúmeras violações ao Direito do Trabalho, sobretudo as que ofendem normas constitucionais e internacionais de direitos humanos e levam à degradação do próprio prestador do trabalho.

Contudo, com a força da pandemia, sobreveio a implementação do Juízo 100% digital, onde os advogados passaram a ter os processos e os seus atos exclusivamente de forma digital, por meio eletrônico e remoto através da internet, sem precisar comparecer fisicamente nas unidades judiciárias, conforme a Resolução 345/2020, do CNJ, compreendendo que as audiências e sessões de julgamento sejam, de preferência, por videoconferência em nosso Judiciário.

De certo modo, tal opção propiciou uma maior celeridade pelo uso da tecnologia, que poupa tempo, oferecendo a celeridade à urgência que o cidadão apresenta, onde muitos advogados aderiram, investindo em uma melhor tecnologia, equipando os seus escritórios e capacitando os seus colaboradores, porém, nem todas as serventias estão totalmente preparadas e equipadas para a prestação do serviço, faltando-lhes infraestrutura, e falta, principalmente, de um sistema que viabilize a quantidade de acessos, bem como serventuários para atender as demandas.

Identifica-se que inexistente padrão ou regra no atendimento ao advogado remoto, e cada serventia institui a sua própria regra, gerando diversos desconfortos ao profissional jurídico, somado a resistência de alguns profissionais ao avanço tecnológico, demonstrando uma

certa insegurança quanto ao seu real funcionamento e claro, o receio de errar, por não ter o treinamento adequado e inerente.

Evidentemente virtualizar os processos foi e é um grande avanço, pela eficiência para se acessar a justiça com maior celeridade e brevidade, porém é importante destacar a necessidade de existir campanha de incentivo e estímulo as categorias profissionais, com o oferecimento de cursos, oficinas ou workshops para demonstrar sua funcionalidade, os requisitos mínimos, as regras e a uniformização desse complexo para advogados, usuários e serventuários.

Além disso, se faz relevante ressaltar a necessidade de se dar a devida importância da incorporação e investimento em novas tecnologias para o aumento da eficiência na atividade jurisdicional, tendo em vista os problemas técnicos persistentes de internet, suporte e indisponibilidade do sistema dos tribunais não tão somente no Estado do Rio de Janeiro, e sim, no País.

Posto isso, conclui-se que se faz necessário avaliar os desafios e benefícios para a manutenção ou implementação do Trabalho remoto ou Home Office, especialmente para Classe da Advocacia, a luz das disposições legislativas e do texto constitucional, no contexto pós pandêmico do Covid-19.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto sob a ótica constitucional não foi amplamente esgotado, visto que diversos desafios relacionados à gestão do tempo, jornada, regime de trabalho, comunicação e segurança, ainda poderão surgir desse vínculo empregatício, devendo cada caso concreto ser analisado de forma particular e com a observação do princípio de proteção que regula o direito do trabalho.

Vale frisar que a modalidade do teletrabalho, mais conhecido como “Home Office”, adveio da reforma trabalhista, bem como com os avanços tecnológicos e por conseguinte foi reforçado no período pandêmico do covid-19, com implementação de controle da jornada e de regime de trabalho dos empregados, logo não deveria existir motivo para a exclusão deles dos benefícios da Lei Trabalhista.

Portanto, é importante destacar a necessidade de informar o empregado, que se submeter a tal modalidade, de trabalho remoto, visto que ele deve ser efetivamente comunicado dos benefícios que lhe serão negados ao assinar o contrato, evitando-se a não comunicação e insegurança do contrato de trabalho.

Além disso, se faz necessário alertar a necessidade de se existir campanha de incentivo e estímulo as categorias profissionais, com o oferecimento de cursos, oficinas ou workshops para demonstrar a funcionalidade do Juízo 100% digital, apresentando os requisitos mínimos, as regras e a uniformização para advogados, usuários e serventuários.

Também é preciso conscientizar os profissionais sobre a importância de existir a incorporação e investimento em novas tecnologias, para o aumento da eficiência na atividade jurisdicional, tendo em vista os problemas técnicos persistentes de internet, suporte e indisponibilidade do sistema dos tribunais do Estado do Rio de Janeiro e em todos os demais do País.

Conclui-se, pela observação dos aspectos analisados que é possível afirmar que a legislação trabalhista é contraditória e possivelmente inconstitucional em alguns aspectos, portanto ao interpretar a norma, deverá o intérprete se munir do princípio de proteção do empregado in dubio pro operario, para resguardar a totalidade dos direitos, os quais são devidos ao trabalhador, além de ser necessário a avaliação dos desafios e benefícios para a

manutenção ou implementação do Trabalho remoto ou Home Office neste período pós pandêmico.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ato declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm.

Acesso em: 04 de novembro de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de junho de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 30 de junho de 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 04 de novembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 30 de junho de 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em 04 de novembro de 2022.

BRASIL. Resolução nº 345 de 09 de outubro de 2020. DJe/CNJ nº 331/2020, de 9/10/2020, p. 2-3. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 04 de novembro de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de Direito do Trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 125-148, jul./dez. 2020.

[1] Adriana Ribeiro Secundo é advogada, pós-graduada em Direito Público e Privado pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (FEMPERJ), em parceria com a UNESA. Especialista em Diversidades e Inclusão Social com foco em Gênero e em Direitos Humanos pela USP São Paulo. Especialista em Feminismos, Racismos e Branquitude pela Universidade Internacional das Periferias (Uniperiferias). Especialista em Cultura e Mobilizações Indígenas pelo Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais (IFSMG). Pesquisadora do Brasil formada pela 4ª edição do Mulheres na Ciência e Inovação pelo Museu do Amanhã e British Council. Líder Ativista Climática do Núcleo do Rio de Janeiro do Projeto Climate Reality Brasil. Habilitada em Perícia Ambiental pela ESA da 55ª Subseção da OAB/RJ. Possui Capacitação em Sociedade Civil - Sistema Interamericano de Direitos Humanos e Gênero, pela Cátedra OEA da USP São Paulo, em parceria com o Centro de Estudos em Direito e Desigualdades (CEDD) - USP Ribeirão Preto e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). Advogada integrante da

Rede de Mulheres Advogadas Populares Feministas “Coletes Rosas” no Rio de Janeiro e da Rede contra Violência Política do Instituto de Defesa da População Negra (IDPN) no Rio de Janeiro. Mediadora Judicial do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) do TJ/RJ. Operou em Gestão Social, Assistência, Direitos Humanos e Consultoria Sênior Jurídica e Legislativa junto ao Governo do Estado do Rio de Janeiro. Institucionalmente atuou como Representante da Seccional da OAB/RJ no Conselho de Enfrentamento à Intolerância Religiosa e Racial do Estado do Rio de Janeiro, Membro do Conselho Suplente da 55ª Subseção da OAB/RJ, Membro de Comissões de Segurança Pública e Direitos Humanos da Seccional da OAB/RJ, Delegada da CAARJ e Delegada de Prerrogativas da 55ª Subseção da OAB/RJ. Exerceu ativismo da Advocacia popular, nos Movimentos sociais, junto aos Defensores de Direitos Humanos do Coletivo de Advogados Habeas Corpus e laborou como Conciliadora Judicial nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania – CEJUSC’s do TJ/RJ.

[2] Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 125-148, jul./dez. 2020.

[3] BRASIL. Ato declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm. Acesso em: 04 de novembro de 2022.

[4] BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em : 04 de novembro de 2022.

[5] BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 30 de junho de 2022.

[6] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

[7] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de junho de 2022.

[8] BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 30 de junho de 2022.

[9] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, op.cit.

[10] CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de Direito do Trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

[11] BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em 04 de novembro de 2022.

[12] BRASIL. Resolução nº 345 de 09 de outubro de 2020. DJe/CNJ nº 331/2020, de 9/10/2020, p. 2-3. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em 04 de novembro de 2022.

Palavras Chaves

Advocacia. Direito. Trabalho Remoto. Home Office.