



**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR LTDA
CESREI – FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

WELSON SILVA DOS SANTOS JÚNIOR

**A PASSAGEM HISTÓRICA DO TRABALHO PRESENCIAL AO
TELETRABALHO**

Campina Grande – PB

2022

WELSON SILVA DOS SANTOS JÚNIOR

**A PASSAGEM HISTÓRICA DO TRABALHO PRESENCIAL AO
TELETRABALHO**

Trabalho monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito do
Centro de Ensino Superior LTDA-
Faculdade CESREI, como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador(a): Profa. Ma. Mara Karinne
Lopes Veriato Barros.

Campina Grande – PB

2022

S237p

Santos Júnior, Welson Silva dos.

A passagem histórica do trabalho presencial ao teletrabalho / Welson Silva dos Santos Júnior. – Campina Grande, 2022.
42 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro de Educação Superior Cesrei Ltda., Cesrei Faculdade, 2022.

"Orientação: Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros".

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Teletrabalho – Pandemia da COVID-19. I. Barros, Mara Karinne Lopes Veriato. II. Título.

CDU 349.2(043)

WELSON SILVA DOS SANTOS JÚNIOR

**A PASSAGEM HISTÓRICA DO TRABALHO PRESENCIAL AO
TELETRABALHO**

Aprovado em: 15 de Dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros
Centro de Ensino Superior LTDA-Faculdade CESREI
(Orientadora)

Prof. Me. Nívea Maria Santos Souto Maior
Centro de Ensino Superior LTDA-Faculdade CESREI
(1º examinadora)

Prof. Me. Jardon Souza Maia
Centro de Ensino Superior LTDA-Faculdade CESREI
(2º examinador)

Dedico este trabalho a Deus, que me guia todos e me faz continuar lutando pelos meus sonhos. Aos meus pais, que sempre me incentivaram a buscar meus objetivos.

Agradecimentos

Primeiramente, Deus, por estar comigo todos os dias e me ajudar a superar todos os momentos dentro do ambiente acadêmico, que não foi nada fácil.

A Mara Karinne Lopes Veriato Barros, orientadora, por ser essa pessoa tão querida e ter me auxiliado nessa jornada, até a conclusão.

Agradecer a minha família, que sempre estiveram comigo em todos os momentos ao decorrer do curso e sempre me auxiliaram para crescer tanto como pessoa, quanto profissionalmente.

A Leticia Silva, que foi uma grande companheira nessa jornada e que esteve comigo durante todo o curso.

Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado. (Roberto Shinyashiki)

RESUMO

O Teletrabalho se tornou uma modalidade importante de prestação de serviços na sociedade, onde indícios de sua existência começam a aparecer a muito anos. O primeiro capítulo traz a ideia do que seria o Trabalho, sua evolução ao decorrer dos anos, as lutas travadas pelos trabalhadores para que seus direitos fossem criados e as evoluções tanto de modelos econômicos, quanto o do Direito do trabalho. A criação das legislações trabalhistas ao redor do mundo, por meio das revoluções do trabalhadores, onde a primeira norma criada foi em 1802, na Inglaterra. Através das evoluções tecnológicas e desenvolvimento da sociedade foi criado o Teletrabalho, modalidade essa de prestação de serviço fora do ambiente da empresa. Já o segundo capítulo trata da Reforma Trabalhista de 2017, um pouco sobre a sua importância e modificações que foram feitas por meio da sua implementação, principalmente a inclusão do teletrabalho na legislação brasileira, gerando assim uma facilidade para quem deseja trabalhar com essa modalidade. O terceiro capítulo traz um pouco do que ocorreu durante a Pandemia do covid-19, que afetou principalmente os sistemas de saúde mundiais, que não estavam preparados para um colapso na saúde igual o que vivemos durante os dois anos de pandemia. Outro setor que foi afetado foi o mundo do trabalho, devido ao fato do vírus ter uma enorme facilidade de contágio, o trabalho presencial se tornou algo extremamente perigoso, mediante isso o Teletrabalho surge como saída para todos os países do mundo. O trabalho tem como objetivo principal trazer a evolução do trabalho até a criação do teletrabalho e nesse sentido buscou destacar quais contribuições o teletrabalho trouxe para a sociedade, e como essa modalidade se tornou necessária durante a pandemia. Sendo utilizado pesquisas bibliográficas para elevar o conhecimento do tema, e também destacar algumas citações necessárias para o entendimento do assunto, além de dados de algumas empresas de pesquisa. Foi possível descobrir o quanto o Teletrabalho se tornou importante em escala mundial, mesmo antes da Pandemia, pois já se trata de uma realidade mundial, porque tem o intuito principal de melhorar a qualidade de vida das pessoas que trabalham com essa modalidade.

Palavras-chave: Teletrabalho, Reforma Trabalhista e Pandemia do Covid-19

ABSTRACT

Teleworking has become an important modality of providing services in society, where evidence of its existence has been appearing for many years. The first chapter presents the idea of what Work would be like, its evolution over the years, the struggles fought by workers for their rights to be created and the evolution of both economic models and Labor Law. The creation of labor laws around the world, through the workers' revolutions, where the first norm was created in 1802, in England. Through technological evolution and development of society, Telework was created, a modality of providing services outside the company's environment. The second chapter deals with the 2017 Labor Reform, a little about its importance and changes that were made through its implementation, mainly the inclusion of telecommuting in Brazilian legislation, thus creating an ease for those who want to work with this modality. The third chapter brings a little of what happened during the covid-19 pandemic, which mainly affected the world's health systems, which were not prepared for a health collapse like the one we experienced during the two years of the pandemic. Another sector that was affected was the world of work, due to the fact that the virus has an enormous ease of contagion, face-to-face work has become something extremely dangerous, which is why Telework appears as a way out for all countries in the world. The main objective of the work is to bring the evolution of work to the creation of telework and, in this sense, sought to highlight what contributions telework brought to society, and how this modality became necessary during the pandemic. Bibliographical research was used to increase the knowledge of the subject, and also to highlight some citations necessary for the understanding of the subject, in addition to data from some research companies. It was possible to find out how important Telework has become on a global scale, even before the Pandemic, as it is already a global reality, because its main purpose is to improve the quality of life of people who work in this modality.

Keywords: Telework, Labor Reform and the Covid-19 Pandemic.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
2 HISTÓRICO	13
SOCIEDADE PRÉ-INDUSTRIAL E SOCIEDADE INDUSTRIAL.....	14
3 HISTÓRIA DO TRABALHO CAPITALISTA	15
FASES DO CAPITALISMO.....	16
TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO	18
LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS AO REDOR DO MUNDO	18
LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL	21
4 O TELETRABALHO	22
OS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO.....	23
5 O TELETRABALHO NO MUNDO (LINHA DO TEMPO).....	25
O TELETRABALHO NO BRASIL.....	26
6 REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....	26
REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO ATRAVÉS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	27
7 AS INOVAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TELETRABALHO	32

8 A PANDEMIA DO COVID-19 E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO MUNDO.....	34
O TELETRABALHO NA EUROPA.....	368.2
O TELETRABALHO NA ÁSIA	36
O TELETRABALHO NA AMÉRICA LATINA	37
O TELETRABALHO NO BRASIL.....	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS.....	41

INTRODUÇÃO

O Trabalho surge através das diversas evoluções que tivemos no mundo e teve seu início na pré-história, passando por diversas transformações e modelos econômicos até chegar nos dias atuais, onde existem legislações referentes aos direitos que tratam do trabalho.

Segundo pesquisas, conseguimos observar que a primeira lei trabalhista foi criada apenas em 1802, na Inglaterra, por iniciativa do Primeiro Ministro, Robert Peel, sendo estabelecidas medidas importantes, que atualmente são inadmissíveis, um exemplo do que tinha nessa lei era a duração máxima da jornada do trabalho infantil em 12 horas. O trabalho infantil não pode acontecer em nenhuma hipótese e naquele momento onde não existiam tantos direitos e nem fiscalização.

Devido a precariedade das empresas e da forma que o trabalho era exercido, ocorreu a insatisfação dos trabalhadores onde deram início a diversos movimentos de revolta sobre a precariedade e falta de igualdade que existia dentro das empresas. Através de pessoas influentes como Karl Marx, grande filósofo, e usou de sua influência para apoiar a luta dos trabalhadores, trazendo para a sociedade tanto os movimentos socialistas que pregavam emancipação e com a adesão da população, publicou o Manifesto Comunista, que foi um histórico documento que discutia os Direitos do Trabalhador.

A discussão sobre a adesão dos movimentos socialistas, comunistas, fizeram com que muitos governantes mudassem suas legislações sobre os direitos dos trabalhadores, o primeiro país que realizou a criação de uma legislação voltada para a segurança do trabalhador foi a constituição Mexicana de 1917. Todas as empresas passaram a ter a obrigação referentes a seguros, contra acidentes de trabalho, incapacidade, entre outros direitos que foram resguardados por meio da lei. A iniciativa feita pelo México fez com que outros países buscassem também criar essas legislações.

Já no Brasil, apenas depois da abolição da escravidão em 1888 e por meio da vinda dos imigrantes europeus para o país, as questões referentes a trabalho livre e assalariado foram criada, no entanto, devido as condições péssimas de trabalho, foram criados os sindicatos que lutavam pelos direitos dos trabalhadores.

Com o passar dos anos as legislações foram sendo atualizadas e se moldando com o Direitos adquiridos dos trabalhadores através de suas lutas e revoluções, por isso a

maioria das mudanças sobre esses direitos ocorreram durante alguma revolução. Um grande exemplo sobre esse tema foi a Revolução Mexicana, que trouxe consigo tanto a promulgação de uma constituição nova no país, quanto a inclusão dos direitos dos trabalhistas nesta constituição em 1917.

O direito do trabalho no Brasil se iniciou em 1890, através de alguns marcos legais como o acidente de trabalho, que foi o Decreto Legislativo nº3.724 de 1919 e também tivemos a Lei Eloy Chaves, Decreto-lei nº4682/1923, garantindo direitos básicos, que já deveriam estar nas leis brasileiras, e apenas em 1943, que houve a Consolidação das Leis trabalhistas, fazendo com que os direitos que já existiam fossem unidos em um único documento, desde então, essas leis que tratam sobre o tema trabalho no País.

Dentre todas essas normas criadas no sentido de regulamentar as relações e formas de trabalho uma modalidade em destaque atualmente regulamentada pela legislação brasileira foi o Teletrabalho, cuja existência remonta a Revolução Industrial e se tornou forma de labor de grande importância em todo o mundo durante a Pandemia do COVID-19.

Em virtude da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), foi implementado na legislação brasileira um capítulo histórico referente ao Teletrabalho e suas condições para aplicação, como suas especificações para contrato e responsabilização sobre materiais para trabalho e questões de saúde.

O Teletrabalho foi um grande aliado para todas as empresas do mundo durante todo o período de caos instaurado, devido ao colapso na saúde causado pelo Coronavírus (Sars-Cov-2) e foi determinante para que diversas empresas continuassem em funcionamento, sem levar tantos prejuízos e fazendo com que muitos funcionários continuassem seu trabalho, com diversos pontos positivos e negativos que foram sendo discutidos durante os dois anos de Pandemia.

Devido a esse problema mundial, as empresas pelo mundo tiveram que se moldar para poder contornar a situação e manter suas atividades, aquelas que já faziam uso da modalidade Teletrabalho antes da Pandemia, conseguiram sair na frente e seguir sem tantos problemas, de toda forma, foi inevitável a existência de problemas, principalmente naqueles países onde essa modalidade de trabalho não havia sido utilizado ou aqueles que não faziam uso da tecnologia em suas empresas.

Diante do que foi narrado acima, o presente trabalho teve como problema central como se deu a evolução do trabalho até o advento do teletrabalho? Nesse sentido buscou-

se destacar quais as contribuições que o teletrabalho trouxe para a sociedade, e como essa modalidade se tornou necessária durante a pandemia.

Para trazer a resolução da questão foi utilizado da Pesquisa Descritiva, por meio de pesquisas bibliográficas para elevar o conhecimento sobre o tema e através de citações, trazendo mais facilidade no entendimento do assunto, além da inclusão de dados de algumas empresas de pesquisa, para o enriquecimento do texto.

O trabalho foi dividido em três capítulos, onde cada um destaca algum momento histórico, no primeiro temos as questões referentes ao trabalho, sua evolução ao decorrer dos anos e as mudanças referentes aos sistemas econômicos, criação das primeiras legislações trabalhistas, e também dá início ao principal tema, que é o Teletrabalho.

Já o segundo capítulo é onde se inicia as legislações sobre o Teletrabalho no Brasil, destacando principalmente a Reforma Trabalhista de 2017, momento em foi um incluído um capítulo na legislação brasileira sobre o tema, seus pontos positivos e negativos, além das próprias inovações que o teletrabalho traz para as empresas e as pessoas que desejam seguir por essa área de trabalho.

O terceiro e último capítulo, destaca a importância que o Teletrabalho teve durante a Pandemia do COVID-19, destacando o uso dessa modalidade de trabalho ao redor do mundo, que foi crucial para a manutenção e continuação de várias empresas, onde várias delas tiveram que implementar até de forma obrigatória para que não fossem obrigadas a parar suas atividades ou até mesmo fechar. Destacando também, qual a porcentagem de pessoas que utilizaram do Teletrabalho para a continuação do seu trabalho em alguns continentes do mundo, como a Europa, Ásia, América.

2 HISTÓRICO

O trabalho surge para satisfazer as necessidades humanas, pois os homens necessitavam de achar maneiras para buscar seu próprio alimento, a força do seu serviço era utilizada para sobrevivência básica. Porém, com o passar do tempo, a ideia e forma como se trabalhava foram alteradas, principalmente por conta das mudanças e avanços que tivemos na sociedade, o que se entendia sobre trabalho também teve que evoluir. Sendo desenvolvido, vários regimes trabalhistas, sendo eles: O primitivo, escravo, feudal, comunista e capitalista (LEITE, C. H. B. 2022. P.37)

Regime de trabalho Primitivo: essa modalidade foi constatada como o primeiro regime de trabalho a ser registrado na sociedade, surgiu na Idade da Pedra. O ser humano almejava a satisfação de suas necessidades básicas, como a busca por alimento, conseguir abrigo. Esse regime foi criado através das Comunidades primitivas, onde por meio de pesquisas foi identificado a criação das primeiras ferramentas para trabalho, construídas com base no próprio material que as pessoas tinham acesso, como a Pedra, lascas de árvores.

Nesse sistema de trabalho, a divisão de ganhos, produtos e objetos criados eram feitos de maneira igualitária, onde as ações tomadas pelas pessoas ou pelo responsável era para um bem maior, no caso, o de todos.

No entanto, com o decorrer dos anos e devido ao ser humano sempre estar em constantes mudanças, o pensamento de igualdade acabou ficando para trás, começando o homem a plantar e guardar alimentos e riquezas, devido a esse fato o Regime primitivo acabou ficando ultrapassado e foi criado o Regime Trabalhista Escravo.

Essa modalidade Regime de trabalho Escravo se deu quando a igualdade se tornou desigualdade, foram criadas divisões, onde aqueles que tinham algumas riquezas ou detinham algum certo poder, se tornavam mais poderosos dentro da sociedade. Foram criadas divisões entre as pessoas que tinham mais poder, onde alguns mandavam mais que os outros.

Aquelas pessoas que detinham o poder eram chamadas de senhor de escravos e quem era escravo. Os escravos eram obrigados a prestar seus serviços sem receber nenhum tipo de remuneração e em boa parte dos casos, ocorreriam situações desumanas.

Graças à queda do Império Romano, esse regime perdeu força na Europa Ocidental, dando início ao período medieval onde passou a existir o regime de trabalho Feudal, sendo também conhecida como o Feudalismo, dando início a divisão da sociedade, em Clero, Nobreza e Servos¹, além disso, que tinha todo o poder concentrado durante esse regime era o senhor feudal, que eram os donos de grandes terras.

A divisão da sociedade sempre esteve muito clara durante esse regime, onde o Clero cuida mais da parte espiritual, sendo um conjunto de sacerdotes, responsáveis por cultos religiosos, já a Nobreza eram provedores da proteção e com isso se tornaram os mais importantes, e por fim, temos os Servos, que se tornavam funcionários do senhora feudais e os serviam, em detrimento desse serviço, conseguiam se livrar do trabalho braçal.

Ao longo do tempo durante o Regime, grande parte dos senhores Feudais começaram a comercializar coisas, objetos, dando assim um breve início a sociedade pré-capitalista, sendo o sistema capitalista presente até os dias atuais.

SOCIEDADE PRÉ-INDUSTRIAL E SOCIEDADE INSDUSTRIAL

Além disso, é necessário trazer um pouco sobre a Sociedade pré – industrial, que é duramente marcada pela falta de direitos para os trabalhadores. O trabalho escravo era o sistema predominante na época, onde as pessoas eram tratadas como coisas, mercadorias que não tinham nenhum tipo de direito, existiam apenas as obrigações.

Seguindo o autor Amauri Mascaro Nascimento: Existe também as corporações de ofício da Idade Média as características das relações de trabalho ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. Houve, no entanto, uma transformação: a maior liberdade do trabalhador. Nas corporações de artesãos, agrupavam-se todos os artesãos do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. (NASCIMENTO, 2018, P. 49)

¹ Servidão era a condição de um servo, onde se tornavam escravos que se submetiam aos ordens do senhor feudal

As categorias eram divididas em três, tendo cada uma delas sua importância. Os mestres, eram aqueles que forneciam empregos, sendo esses proprietários de oficinas, já os denominados companheiros eram tratados como livres que ganhavam dinheiro dos mestres. Por último, temos os aprendizes que eram menores que recebiam ensinamentos para aquisição de profissão ou até mesmo de um ofício.

Logo após essa modalidade de Sociedade, foi possível evoluir para a Sociedade Industrial e o trabalho assalariado. O Direito do Trabalho como é conhecido nos dias atuais teve início junto com a primeira Revolução Industrial na Inglaterra, levando em conta as questões econômicas, políticas e jurídicas.

Seguindo o autor Amauri Mascaro Nascimento “No plano político o que nos levou ao surgimento do Direito do Trabalho foi a mudança do Estado Liberal para o Neoliberalismo. O primeiro pregava uma ordem econômica auto-reguladora, na qual o capitalista podia impor livremente suas obrigações sem a interferência estatal, quando uma “mão-invisível” controlaria a economia e a sociedade. Em contrapartida, o segundo prega a interferência do Estado nas questões econômico-sociais, porém com certas limitações”. (NASCIMENTO, 2018, P.50)

3 HISTÓRIA DO TRABALHO CAPITALISTA

O Capitalismo surge no século XV e trouxe consigo o fim do feudalismo, que era o sistema que predominava durante a Idade Média. Uma das fases mais importantes do trabalho se deram durante a fase capitalista, sistema econômico que é utilizado por grande parte dos países a vários anos. Tem como característica principal a variedade de formas para trabalhar, ou seja, existem diversas classes sociais. O Capitalismo é baseado entre quem tem os meios de produção gera empregos para as pessoas que não tem, dito isso, existem as divisões entre patrões, funcionários e aqueles que recebem um salário maior e outros um valor menor.

No Capitalismo que houve a inclusão dos serviços remunerados, onde as pessoas doam seu tempo para realizar das atividades do seu emprego, como produzir, trabalhar e decorrente disso recebem seus salários em troca e a principal movimentação de renda é a comercialização de produtos, sendo a principal fonte de movimentação desse sistema econômico.

É importante destacar que esse regime já passou por diversas mudanças, sendo feita alterações durante o tempo, onde todos os aspectos eram aperfeiçoados, principalmente durante as Revoluções Industriais.

FASES DO CAPITALISMO

Durante todo esse período de evolução do Capitalismo, existiram três fases (CARVALHO. 2022) diferentes, sendo dividido entre: Comercial, Industrial e Financeiro que exerceram influência no que diz respeito a evolução do trabalho e do direito do trabalho.

- **Fase Comercial:** essa fase também pode ser chamada de pré-capitalista, ocorreu durante o século XV até XVII. Nesse momento ainda não existia industrialização e o sistema se baseava nas trocas comerciais, sendo adotado durante esse período o modelo econômico Mercantilista que tinha como objetivo principal, O controle da Economia através do Estado, onde o Rei tinha controle sobre o mercado; O protecionismo, ou seja, existia um mecanismo de defesa para o mercado interno; Já Metalismo, que seria o acúmulo de metais preciosos e por último a balança comercial favorável, onde existia mais exportação do que importação.

Já a maneira como se trabalhava era baseada principalmente por meio de trocas, tantos de produtos, como de escravos. No entanto, foi ao decorrer do tempo que surge o trabalho livre assalariado. Com a venda de produtos, seja eles agrícolas, especiarias da região. Surge também a moeda, que significa um meio de troca na época. Esse período de evolução durante essas fase foi imprescindível para a formação e o crescimento do modo de produção capitalista.

Durante essa fase os países acreditavam muito nas crenças religiosas, e que segundo eles, todas as riquezas existentes no mundo eram dadas como forma de bonificação pelos Deus e que não poderia ser aumentada, ocorreria apenas a distribuição desse benefícios. Muitos países buscavam gerar diversos produtos, materiais e acumulavam, para gerar as riquezas, fazendo com que a troca de produtos se tornou algo de grande importância para a relação com outros países.

- **Fase Industrial:** Ocorreu durante os séculos XVIII até o XIX, a mudança da fase comercial para a industrial se deu através das revoluções tecnológicas e políticas, como por exemplo a Revolução industrial e a Francesa. Durante essa fase do Capitalismo,

o poder foi transferido para as mãos da burguesia, que teve seu crescimento com o crescimento do comércio. A economia dessa fase estava baseada no Liberalismo Econômico, corrente de pensamento, que tinha como principal influenciador Adam Smith.

Durante essa fase, como o próprio nome já destaca o trabalho era realizado nas fábricas existentes em cada país, onde eram feitas divisões e cada trabalhador tinha sua função determinada, no entanto, eram obrigados a se manter no mesmo emprego, por muitas vezes em condições péssimas de trabalho, onde na grande maioria das vezes eram explorados para ganhar determinado valor em troca da sua força de trabalho. Devido a esses motivos, os trabalhadores começaram a se reunir, dando início a criação das associações, gerando os sindicatos.

- **Capitalismo Financeiro:** Essa fase ocorreu durante o século XX, teve início logo após a Segunda Guerra Mundial. Tem como principal ponto de partida a união dos bancos e empresas para a obtenção de maiores lucros, nesse momento em que surgem as empresas de grande porte, como por exemplo as transnacionais, fortalecendo então as práticas monopolistas. Esse modelo capitalista foi evoluindo através dos anos e se manteve até hoje.

O período financeiro é bastante caracterizado pela elevada concorrência internacional, também por grandes empresas que se tornam detentoras de vários produtos, o avanço tecnológico, entre outros. É denominado dessa maneira devido as grandes empresas passarem a vender porcentagens diretamente na bolsa de valores, para que investidores fizessem a aquisição dessa parcelas, desde então, passou a produzir riqueza por especulação.

O Capitalismo Financeiro traz para os trabalhadores a ideia de trabalho assalariado em troca dos seus serviços, com direitos garantidos e até assinatura de carteira de trabalho, para melhor continuidade dos seus serviços. No entanto, o que ocorreu de fato foi o Desemprego Estrutural, onde diversas pessoas perderam seus empregos por não conseguirem se adaptar as novas tecnologias, além disso, a mudança do trabalho na industrial para a prestação de serviço, foi algo realmente difícil e que levaram alguns anos para se concretizar.

TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO

Atualmente, o Trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, conforme disposto no artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos (FRANÇA, 1948):

Artigo 23: 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, 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. (Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), 10 de dezembro 1948). (FRANÇA, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948)

O trabalho foi algo que se tornou um destaque na vida de bilhões de pessoas no mundo, sendo estudado até os dias atuais e sempre evoluindo com o passar dos anos e avanços tecnológicos. Com isso o Direito do trabalho vem para propor e igualar materialmente as regras entre empregador e empregado, no entanto, devido a existência da hipossuficiência trabalhador, esses direitos não foram colocados em praticada facilmente, ou seja, o trabalhador é caracterizado pela sua vulnerabilidade na relação de emprego, devido ao fato de que o empregador tem certa superioridade.

O Direito do Trabalho é uma área jurídica de suma importância para que as relações de trabalho se mantenham de forma igualitária, pelo menos é o que deveria ser, estando sempre baseado nos princípios e leis trabalhistas.

Através da Consolidação das leis do trabalho (CLT) e da Constituição Federal de 1988, são assegurados os direitos que regem as relações empregatícias, estabelecendo critérios mínimos para que a relação ocorra de forma harmoniosa, para que seja preservado os direitos que ambas as partes tem e a dignidade humana do trabalhador.

LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS AO REDOR DO MUNDO

O Trabalho humano e principalmente o braçal é praticado a diversos anos e continuará sendo aplicado na sociedade até o fim da existência dos seres que consigam trabalhar. No entanto, foram vários anos de espera para existir uma legislação que abordava os direitos trabalhistas, foi algo de extrema necessidade, porque além da falta desses direitos sobre o trabalho, muitos problemas também foram gerados através dos descumprimentos aos Direitos humanos e até a Dignidade da Pessoa Humana.

Através de pesquisas é possível identificar a existência de algumas fases de evolução do Direito do Trabalho, temos a identificação pelo autor CARVALHO a fase de Formação, Intensificação, Consolidação e Autonomia.

Fase de Formação, é possível dizer que foi a fase mais importante, porque foi onde houve a criação da primeira norma referente ao trabalho, durante entre 1802 a 1848, na Inglaterra. Durante esses períodos as normas adotadas e criadas, foram cruciais para a diminuição da violência, exploração, sobre homens, mulheres e até menores de idade, que nessa época eram obrigados a trabalhar. Buscava através dessas normas trazer um caráter mais humanitário para as relações de trabalho, tinham um pensamento mais pro lado humano e não sobre um ramo jurídico de fato.

Durante essa Fase, tivemos uma grande figura responsável por aderir a esses direitos e coloca-los em prática em sua empresa, Robert Owen, considerado um pai para o Socialismo, no ano de 1800, foi responsável por uma empresa de tecidos, em New Lamark, na Escócia. Graças ao seu esforço e pensamento coletivo, sendo um grande ativista pelos direitos trabalhista e sócias, começou a realizar diversas mudanças na sua empresa, trazendo com isso benefícios para seus funcionários, melhorando sua qualidade de vida, como também das suas famílias, construindo até casas, dando assistência medica e criando uma espécie de sindicato naquela época.

Fase de Intensificação, como o próprio nome já diz ocorreu a intensificação, se tornou mais intenso através do manifesto comunista, um documento, escrito por dois grandes Filósofos e Sociólogos, Karl Marx e Friedrich Engels, que trazia uma grande importância a ação dos trabalhadores, onde surgiram os movimentos operários. Com o pensamento de influenciar as pessoas, principalmente os trabalhadores, o Manifesto foi feito em formato de panfleto, fazendo com que a adesão fosse maior sobre o que era descrito ali.

Os dois autores do Manifesto se intitulavam comunistas², principalmente o filósofo Karl Marx, com a influência de ambos, foram destacados no manifesto além dos direitos referentes aos trabalhadores, os propósitos da chamada “liga dos comunistas”. Na França, foi criado o Ministério do Trabalho, teve suas origens estabelecidas na Revolução Francesa, como resposta aos movimentos que existiam na sociedade, em prol da melhoria das condições de trabalho.

A Fase da Consolidação ocorreu entre 1890 até 1916, onde ocorreu a Conferência de Berlim, que conheceu uma série de direitos trabalhistas. E ainda tivemos a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, em 1891, que promulgou a análise das questões sócias nas relações de emprego.

A Encíclica Católica *Rerum Novarum*, abordou diversas questões sobre o trabalho, principalmente as questões sociais, trazendo em seu texto algumas obrigações que eram impostas aos patrões, para que buscassem melhorar a qualidade das condições impostas para classe operaria, outro tópico importante era que nunca poderia ser usada a violência na busca por suas reivindicações ou usar qualquer outro meio violento para alcançar qualquer objetivo.

Fase da Autonomia, a última fase é nomeada como a capacidade do Direito do Trabalho de governar-se pelos seus próprios meios, ocorreu em 1919 e foi até o fim do Século XX. Teve como principal marco a criação da OIT (organização internacional do trabalho), através do Tratado de Versalhes, e pelas Constituições do México em 1917, caracterizada como a primeira constituição mundial que buscava a inclusão dos direitos dos trabalhadores.

A OIT (organização internacional do trabalho) tem por principal missão promover as oportunidades para tanto homens, quanto mulheres, possam ter um trabalho digno e produtivo, com as condições necessárias e garantindo todos seus direitos resguardados por lei. As normas existentes nessa organização são aplicadas de maneira internacional para garantir que todos os direitos destacados na lei sejam respeitados em todo o mundo.

Outros Marco importante é a constituição de Weimar da Alemanha em 1919 (LEITE, C. H. B. 2022. P.41), onde eram destacados a inclusão dos trabalhadores dentro das suas empresas, tendo o direito de dar opiniões e relatar o que acreditava. Uma abertura

² Comunismo é um sistema social sem classes, gerando uma plena igualdade entre os membros da sociedade.

maior para que os trabalhadores se tornassem mais unidos, e para buscarem a defesa de melhorias e direitos, liberdade para realizar seu contrato junto com o empregador e formalizar as condições para ambos.

LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

A legislação trabalhista só veio a ser criada no final do século 19, com um certo atraso aos demais países do mundo que já tinham leis que tratavam sobre o tema. Apenas em Janeiro de 1891, o atual Presidente Deodoro da Fonseca, assinou o decreto de número 1.313, que não trazia muitos direitos referentes aos trabalhadores propriamente ditos, mas sim, uma espécie de vedação do trabalho para crianças menores de 12 nas fábricas, estabelecendo assim uma idade mínima para realizar qualquer tipo de atividade trabalhista, sendo conhecido o decreto como a primeira lei trabalhista nacional.

Ao decorrer dos anos foram sendo criados novos decretos pelos presidentes que estavam no poder, em 1907, foi assinado o decreto que autorizava a formação de sindicatos de trabalhadores urbanos, profissionais liberais, entre outros tipos. Já em 1919, foi regulamentado pelo presidente que as empresas deverão pagar indenizações a seus funcionários por acidentes de trabalho.

Após alguns anos e diversas lutas dos trabalhadores brasileiros foi aprovada pelo Presidente Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943. Devido a aprovação da legislação ter sido aprovada pelo então presidente Getúlio, recebeu o título de “Pai dos pobres”, por ter criado as leis trabalhistas, sendo esse termo criado para a auto promoção do presidente, que tentava ligar o presidente com os trabalhadores, sendo que o direito foi adquirido através das lutas e revoluções que existiram.

A CLT foi criada em 1º de Maio de 1943, através do decreto-lei nº5.452 (BRASIL, 1943), fazendo com que todas as leis e decretos que já existiam no país fossem unificados, criando uma legislação só para os trabalhadores, sendo um marco histórico, porque foi a inclusão de maneira direta dos Direitos dos Trabalhadores, que antes da Consolidação, não tinham como se assegurar de diversos direitos e deveres que atualmente são essenciais para uma boa relação de emprego.

Logo após o marco da criação, diversas outras leis foram sendo incluídas na legislação, trazendo mais segurança para os trabalhadores, como por exemplo, leis que

fortaleciam e geravam condições para que as mulheres participassem ativamente do mercado de trabalho, regulamentações que eram necessárias para época em que a sociedade vivia.

Devido aos avanços tecnológicos e mudanças dentro das próprias empresas, no mercado de trabalho e nas relações trabalhistas, foi necessário o legislador manter a CLT sempre atualizada e principalmente acompanhar essas mudanças e alterações que existem nos direitos referentes a trabalho.

4 O TELETRABALHO

O Teletrabalho é a possibilidade de trabalhar à distância, através de equipamentos próprios ou da empresa, tendo sua realização em casa ou em centros da empresa, utilizando as novas tecnologias da informação, como por exemplo a internet, o e-mail ou a videoconferência.

No entanto, é necessário falar que todo Teletrabalho é considerado um trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância é considerado teletrabalho, pelo fato de que é necessário uso de forma obrigatória das tecnologias da informação.

Teve seu início registrado bem antes das evoluções tecnológicas, onde existia apenas o trabalho de forma manual, era apenas o trabalhador e a máquina. O termo Teletrabalho segundo a autora Alice Monteiro de Barros tem:

Origem etimológica grega, *tele* significa a distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância; nos EUA utiliza-se o termo *networking*, *teleconmuting*, *remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo* e nos de idioma italiano *telexlavoro*. (BARROS, 2009, p. 326)

Durante os anos de 1980 devido a uma facilidade maior para realização do trabalho em casa, fez com que o teletrabalho fosse durante criticado, afirmando que essa modalidade conduzia o trabalhador ao isolamento social, á atomização do trabalho e principalmente a exploração do trabalhador, sendo a maior parcela feminina. Já durante os anos 90, o interesse das empresas para o teletrabalho retorna através do paradigma econômico e através desse paradigma e com o destaque econômico das empresas, já se

pensava na substituição da noção clássica de teletrabalho para tele-serviço, o que implicaria na criação de estruturas que permitiriam organizar o mercado.

Atualmente nos países mais desenvolvidos o teletrabalho já é mais praticado dentro das empresas, e com a tendência de aumentar mais ainda a aceitação da população para esse tipo de trabalho, podendo ser dividido em algumas denominações citadas pelo autor Alves (2017):

- **Trabalho em domicílio:** também pode ser chamado de small office/home office (SOHO), tratando-se do trabalho praticado diretamente na casa do trabalhador;

- **Trabalho em escritórios-satélite:** Cada trabalhador executa o seus serviços em pequenas unidades da empresa;

- **Trabalho em telecentros:** O trabalho é realizado em unidades instaladas muitas das vezes próximo ao domicílio do trabalhador, sendo oferecidos postos de trabalho da própria empresa aos empregados;

- **Trabalho móvel:** Estabelecido fora do domicílio da empresa, estabelecendo principalmente o trabalho de campo;

- **Trabalho em empresas remotas ou off-shore:** call-centers ou telesserviços, através desses meios as empresas instalam seus escritórios – satélite ou contratam empresas ao redor do mundo para realizar esses serviços;

- **Trabalho informal ou teletrabalho misto:** mediante consenso entre empresa e empregado, é possível a realização dos serviços fora da empresa por algumas horas.

OS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho foi uma modalidade criada para facilitar a vida dos trabalhadores que optam por aceitar esse trabalho a distância, se tornando uma opção viável para as empresas que pretendem inovar e se adequar as novas tecnologias existentes no mundo, gerando novos empregos e trazendo até novas profissões.

Nesse contexto, conseguimos observar alguns aspectos positivos sobre o teletrabalho, como as questões econômicas, financeiras. Destacamos alguns pontos positivos:

Como pode ser visto, essa modalidade traz enormes vantagens e benefícios para empresas e colaboradores. De um lado as empresas ganham ao diminuírem gastos imobiliários com a redução dos espaços utilizados como escritórios e, segundo dados, as empresas que adotaram essa modalidade reduzem cerca de 20% de seus custos imobiliários e de consumo. Além disso,

há um aumento significativo na produtividade, já que os colaboradores são menos interrompidos e ficam mais motivados. Outro ponto importante é o da redução no absenteísmo, a atração de talentos e a retenção de talentos. (PAULA JÚNIOR, 2020, Apud TORRES, 2017, p. 30).

Importante destacar que devido ao contato familiar, o trabalhador tende a se tornar mais produtivo, e deixa de lado essas questões do convívio com os demais funcionários e até com o trânsito e os outros problemas que acontecem diariamente. Podendo ter até uma melhora na qualidade de vida, porque o trabalhando junto com a empresa faz seu próprio horário e consegue gerir suas horas durante o dia com mais facilidade.

É necessário falar que o teletrabalho ajuda nas questões de inclusão, já que não ocorre a locomoção até a empresa, facilita a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais. Muitas vezes essas pessoas tem uma certa dificuldade para encontrar empregos e até mesmo se locomover, faltando assim uma maior acessibilidade por parte do estado e o Teletrabalho é um fator importante para que essas pessoas sejam incluídas nas empresas.

No entanto, temos alguns pontos que são considerados negativos, sendo identificados a partir da escolha da modalidade. No caso das empresas que iniciam essa modalidade de trabalho pode enfrentar algum tipo de resistência, tanto das pessoas que escolhidas para utilizar da pratica e aquelas que não são. Em determinados casos, esses conflitos podem geram problemas para dentro das empresas.

As questões de cultura de equipe também se tornam inexistentes durante o teletrabalho, devido ao fato dos funcionários se distanciarem, faltando aquele contato diário. Prejudica o diálogo e a amizade que são essências para as relações e convivência humana.

As questões envolvendo os objetos necessários para a realização do teletrabalho também são temas do debate, porque no caso se o funcionário não tiver um computador ou maquinário com certa tecnologia se torna impossível realizar o trabalho. É necessário um certo investimento para a compra dos objetos e deve ser algo acertado entre a empresa e o trabalhador.

Outro tópico bastante importante é até onde vai a fiscalização exercida pelo empregador perante aos teletrabalhadores, onde muitas vezes ocorre até mesmo uma invasão de privacidade ou cobranças fora de horário do trabalho. É necessário que tanto os empregados, quantos os empregadores tenham treinamentos sobre o tema, tanto para

gerar um novo conhecimento e para saber lidar com determinadas situações no dia a dia, devido ao fato do Teletrabalho ser considerado uma modalidade nova dentro das empresas é mais que necessário esses ajustes para que o trabalho seja exercido de maneira correta em ambas as relações.

5 O TELETRABALHO NO MUNDO (LINHA DO TEMPO)

Diante dos avanços tecnológicos em todo o mundo, vários países incluindo o Brasil já tem legislações sobre o teletrabalho, como por exemplo: Alemanha, França, Itália, Portugal, Espanha e etc. Em todos esses países já existem regulamentações, muita das vezes até por lei, sendo possível a identificação das diferenças existentes entre elas.

Na Europa, o teletrabalho é organizado de maneira geral através de Lei, onde disposições sobre o tema já estão explícitas em cada código de trabalho. Alguns países da América do Sul vieram a aprovar legislações sobre o tema durante a pandemia de Covid-19, momento em que a maioria das empresas foram obrigadas a incluir essa modalidade para continuidade nos seus serviços.

Cada país tem sua sistemática sobre o tema estabelecida de maneira diferente, podemos citar a Alemanha, que estabeleceu mecanismos reguladores por meio de uma grande negociação coletiva. Mesmo com essas grandes diferenças, o teletrabalho é considerado em praticamente toda a Europa uma forma de organização do trabalho.

Quando se fala em tempo de trabalho, durante essa modalidade, a grande maioria dos sistemas jurídicos estrangeiros, considera como condição do teletrabalho uma atividade regular e não algo ocasional ou passageira. No entanto, alguns países permitem a adoção do regime misto, sendo essa modalidade praticada em alguns dias da semana e em outros o presencial.

Nenhum desses sistemas espalhados pelo mundo fazem a distinção de direitos entre os teletrabalhadores e empregados presenciais.

Segundo a revista Teletrabalho no Brasil e no Mundo: “Nenhum dos sistemas faz uma distinção de direitos entre teletrabalhadores e empregados presenciais. De fato, no Reino Unido, o teletrabalho é considerado uma forma de trabalho flexível, enquanto, na Argentina, os teletrabalhadores devem desfrutar “dos mesmos direitos e obrigações que as pessoas que trabalham

no modo presencial e sua remuneração não pode ser menor do que a que eles receberam ou receberiam no programa presencial”. Em Portugal, teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua atividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho. (arts. 165.º a 171.º do Código do Trabalho). (CNI – Confederação Nacional da Indústria, 2020, P. 25)

Segundo a Confederação Nacional da Indústria, na Alemanha, a implementação do Teletrabalho é muito discutido, uma vez que depende de acordos coletivos e dos critérios fornecidos pelos conselhos de trabalho do país e órgãos públicos que tratam da matéria.

O TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o tema começou a ser discutido na década de 90 e apenas em 2017 teve a sua legalização, de certa forma que tardia, diante dos demais países do mundo, através da reforma trabalhista, promulgada pela lei N°13.467 (BRASIL, 2017).

O tema teletrabalho nas legislações brasileiras era pouco estudado e não era abordado de maneira expressa com artigo ou jurisprudência sobre, além de utilizar de analogias para sua efetivação. A própria CLT não destacava dispositivos sobre o tema.

A Reforma Trabalhista, lei número 13.467/2017 (BRASIL, 2017), realizou a introdução de um novo capítulo na CLT, tratando apenas do tema, sendo o Capítulo II-A, com referência ao Teletrabalho e com os artigos 75-A a 75-E.

Ao decorrer do ano de 2018, um ano após a regulamentação do teletrabalho no Brasil, foram realizadas pesquisas da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), onde destaca que um número considerável de empresas que participaram da consulta já iniciaram o uso do teletrabalho, cerca de 45%, e 15% já avaliavam a inclusão da modalidade em suas empresas. Já os outros 40% não adotavam o teletrabalho.

O Teletrabalho, apresentou-se como uma solução para enfrentar as questões de urgência sanitária e vem se destacando para se tornar uma grande tendência, através dos avanços tecnológicos e de comunicação, fazendo com que a relação entre o patrão e funcionário seja mais próxima e flexível.

6 REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº13.467/2017), veio para trazer mais flexibilizações ao mercado de trabalho, trazendo novas regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, fazendo com que a relação entre empregados e empregadores, sejam mais simples.

Ao decorrer do tempo as relações de trabalho sofreram diversas mudanças, sejam elas positivas ou negativas e por isso a Reforma foi criada para acompanhar essas alterações que se fizeram necessárias, abrangendo todos as áreas do trabalho, trazendo novos tópicos para assuntos que já existiam nas próprias leis existentes e incluindo alguns tópicos que se faziam necessários.

A reforma modificou ao todo mais de 117 artigos, trazendo mudanças diretas para a CLT e para outras leis trabalhistas, as principais mudanças para as organizações foram que os acordos, como por exemplo, a inclusão das férias, além das alterações na jornada de trabalho, dentre outras mudanças que se fizeram necessárias com o passar dos anos.

Através da Reforma foi possível uma negociação mais fácil e uma liberdade maior para a negociação das condições do trabalho com o empregado, no entanto, o processo de contratação se torne mais frágil, onde as contratações e demissões não mais tivessem a influência dos sindicatos. Outro ponto importante é que as empresas tem mais segurança³ agora para a aplicação das normas coletivas

Para os empregados, a reforma não foi realizada causar algumas interferências nos direitos que já existiam nas leis e que foram conquistadas pelos próprios trabalhadores, pelo contrário, surgiu para que práticas que já existiam fossem regulamentadas, porém o empregador não tinha seus direitos garantidos.

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO ATRAVÉS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

³ Não pode haver o negociado sob o legislado em direitos “absolutamente indisponíveis”. (Julgado STF, 1046).

As normas que já existiam na antiga lei se tornaram ultrapassadas devido as mudanças na atual população e também nos seus hábitos. O Teletrabalho não era regulamentado por nenhuma lei antes da Reforma, seguindo a publicação das novas normas, passaram a existir previsões legais a respeito do tema e principalmente contratuais.

Segundo SPIELMANN, o regime de teletrabalho sofreu algumas alterações, sendo elas:

A reforma foi bem ampla e mudou vários dispositivos da CLT. No tocante ao teletrabalho, podemos dividir as alterações em três pontos: a inserção do teletrabalho nos tipos de trabalho não submetidos às disposições de controle da duração do trabalho; disposições específicas sobre teletrabalho e inserção do teletrabalho nas matérias nas quais se tem prevalência do negociado pelo legislado. (SPIELMANN, 2017, p. 67)

Através da Reforma de 2017 (13.467/2017), o teletrabalho foi regulamentado, além de trazer diversas inovações que já se faziam necessárias, sendo adicionada a CLT o capítulo II-A, onde foram incluídos os artigos 75-A e 75-E. O artigo 75-A, traz uma introdução sobre o tema, informado que o Teletrabalho será exposto naquele capítulo:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2017)

A reforma, estabeleceu a instauração da norma referente ao Teletrabalho, sendo este tendo como característica o trabalho exercido fora da sede da empresa, utilizando tecnologias, exercendo atividades que não se caracterizam como trabalho externo. Sendo regulamentada destacada no artigo 75-B da CLT:

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 configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Com base no artigo, podemos observar que o legislador exige para a configuração do teletrabalho, o uso de maneira obrigatória de meios tecnológicos e que seja fora da empresa, diferenciando assim do trabalho externo.

O legislador através da reforma, também destaca que deve existir de no contrato de trabalho quais serão as atividades realizadas pelo empregado, para que não fique

lacunas em aberto, seguindo o regime de teletrabalho, entendimento descrito no artigo 75- da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017)

Os autores (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018) trazem em sua obra que o artigo citado acima, pode gerar algum tipo de conflito, já que se torna uma alteração unilateral, ou seja, apenas uma das partes alteram o contrato, o que torna nulo, seguindo as disposições do artigo 468 da CLT (Lei nº 5.452/43). Além disso, os autores destacam que a alteração do regime de trabalho presencial pode ocorrer sem o consentimento ou uma breve consulta ao trabalhador, fator que torna prejudicial essa lacuna.

Outro tópico importante que veio através da Reforma, foi o artigo 75-D, que trata da possibilidade das partes organizarem entre si as condições relacionadas as despesas com os objetos tecnológicos, tendo em vista que são obrigatórios para o trabalhador que se encontra nesse regime. Dito isso, fica aberto na relação á negociação dos custos referentes a manutenção, infraestrutura e aquisição de equipamentos de internet. Segue disposição do artigo 75-D:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017)

Com base no artigo, podemos concluir que os gastos com a aquisição desses objetos deverão estar expressos de forma clara no contrato e em casos que não conste em contrato essas situações o entendimento é de que a responsabilidade é do contratante, onde o débitos existentes são atribuídos a quem deixou essa lacuna em aberto, no caso, o empregador.

Temos ainda o artigo 75-E da CLT, que destaca a inovação que houve, onde através da lei, podemos observar que o legislador instrui o empregador para respeitar os

cuidados que devem ser tomados, tendo por principal objetivo evitar acidentes de trabalho e doenças. O artigo também destaca que o empregado deve cumprir algumas instruções, segue o artigo:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017)

Referente a este artigo, ocorre que se eventualmente acontecer de um empregado em seu regime de teletrabalho contrair uma doença, o empregador estará livre de responsabilização sobre o ocorrido, pelo simples fato da assinatura do termo de responsabilidade pelo teletrabalhador.

Por último, temos o artigo 611-A, que é tratado como polêmico, porque traz a previsão que a negociação coletiva terá uma certa superioridade em determinadas situações. Bem como pelo negociado proceder sobre o legislado no regime de teletrabalho. Segue disposição do artigo 611-A:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente. (BRASIL, 2017)

O artigo considerado o item mais polêmico referente ao uso do teletrabalho é o Art.62, inciso III, da CLT. Onde dispõe que os empregados em teletrabalho serão excluídos das regras relacionadas ao controle de jornada e o pagamento de horas extras, ou seja, se o trabalhador ultrapassar seu horário de trabalho, não receberá nenhum valor extra por ter ultrapassado seu horário de expediente normal.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (BRASIL, 1943)

É necessário uma discussão aberta sobre a validade da norma que fere um direito constitucional dos trabalhadores. Em muitos casos, podem ocorrer dos trabalhadores se tornarem “escravos virtuais” retirando o controle de suas ações.

Através da Reforma Trabalhista podemos concluir que houve uma facilidade na hora de realizar os contratos de trabalho em regime de teletrabalho, sendo considerada até uma inovação sobre o tema. Além disso, é de fácil percepção os grandes avanços e as mudanças que a Lei número 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017), principalmente para os

empregadores, bem como os trabalhadores, gerando mudanças e transformações referentes a jornada de trabalho.

Seguindo as disposições do texto, podemos perceber que mesmo o trabalho sendo realizado remotamente, não existem grandes diferenças significativas de proteção ao trabalhador, ou seja, os direitos são os mesmo do que de um trabalhador “presencial”, por exemplo, ter a carteira assinada, férias, 13º salários e depósitos de FGTS. No entanto, as diferenças que existem referentes as horas extras são significativas, já que o teletrabalhador não recebe esses valores e também temos a questão da perda do laço de convivência com os outros empregados.

A LEI Nº 13.467 E COMO FICA O TELETRABALHO NO BRASIL APÓS SUA IMPLEMENTAÇÃO

A lei Nº13.467 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT), mais conhecida como reforma trabalhista, foi proposta pelo governo de Michel Temer, buscando diminuir os elevados níveis de desemprego que existiam na sociedade e fazer com que a economia voltasse a crescer, modificando diversos aspectos que já existiam e alguns que foram implementados, como por exemplo os direitos dos trabalhadores e as normas da Justiça do Trabalho, através desses tópicos e os demais conseguimos observar que mais empregos foram gerados e que foi possível retornar o progresso econômico.

As alterações dispostas através da reforma vieram principalmente para solucionar diversos espaços vazios que existiam em algumas leis e artigos que geravam dúvidas ao judiciário e também trouxe consigo algumas atualizações, fazendo com que o uso da tecnologia fosse colocado em pauta, gerando novos empregos e diminuindo até gastos que devido à falta de informação e conhecimento eram gerados.

Antes da Reforma já era possível perceber que alguns tópicos relacionados ao trabalho já estavam muito atrás no Brasil, do que em diversos lugares do mundo, passando a se tornar uma necessidade essas mudanças, para que tanto os empregados, como empregadores, conseguissem se adequar à nova realidade, com os novos regimes de trabalho:

Soma-se a isso a necessidade de adequação da legislação às condições de trabalho atuais, como o home office, trabalho autônomo e o trabalho intermitente... Na época de sua criação, eles não poderiam ser previstos, mas hoje, com as novas regras, é possível regulamentá-los. (WEIGAND, NETO; SOUZA, 2018, p. 10)

7 AS INOVAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista veio também para regulamentar o Teletrabalho no Brasil, onde em outros países essa modalidade de trabalho já existia e era regulamentada. No Brasil, alguns tópicos referentes ao trabalho já estavam ultrapassados e questões envolvendo tecnologia não eram regulamentadas. Segundo SPIELMANN (2017):

A reforma foi bem ampla e mudou vários dispositivos da CLT. No tocante ao teletrabalho, podemos dividir as alterações em três pontos: a inserção do teletrabalho nos tipos de trabalho não submetidos às disposições de controle da duração do trabalho; disposições específicas sobre teletrabalho e inserção do teletrabalho nas matérias nas quais se tem prevalência do negociado pelo legislado. (SPIELMANN, 2017, p. 67)

Mediante a reforma houve a inclusão do capítulo II-A, sendo estabelecida a regulamentação do Teletrabalho, tendo como conceito, o trabalho realizado fora da empresa, com o uso de tecnologias, e bem como algumas atividades que não se caracterizam como serviço externo. Segundo o autor Domenico de Masi (2000):

Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática. (DE MASI, 2000, p.204)

O legislador também determina mediante a Reforma, que deve existir de maneira expressa no contrato de trabalho as atividades que são realizadas por meio do teletrabalho. Outro tópico importante é que existe a possibilidade de ambas as partes se ajustarem entre si as despesas para o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho, dessa forma, fica decidido entre as partes como ficarão os custos referentes a manutenção, em que local será realizado o trabalho e a compra de objetos para realizar o trabalho.

Outro tópico importante é que o legislador ordena que o empregador deve comunicar aos seus empregados sobre algumas precauções que devem ser tomadas para a realização do trabalho, tendo como principal objetivo evitar acidentes e até mesmo doenças. Através do artigo 75-E, o legislador retira a obrigação do empregador sobre o

empregado em regime de trabalho contrair alguma doença profissional, deixando assim de ter qualquer responsabilidade sobre o ocorrido, pelo simples fato de ter feito a assinatura do termo de responsabilidade do teletrabalhador.

No entanto, as determinações do artigo entram em choque com alguns princípios existentes no Direito do Trabalho, sendo o Princípio da saúde e da Segurança Trabalhador. De toda forma, é necessário se atentar a todos os detalhes na assinatura do contrato e do termo de responsabilidade, para não gerar certos danos, sejam eles matérias, ou seja, quebra dos objetos para o trabalho, ou moral, que pode ser gerado por meio de alguma doença.

8 A PANDEMIA DO COVID-19 E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO MUNDO

A Pandemia do COVID – 19 foi algo que aconteceu no mundo todo, obrigando a sociedade a se transformar e se adequar em todos os sentidos, principalmente em relação a como todos viviam e até o ponto de alterar a maneira que se trabalhava. Os governos foram obrigados a tomar medidas rápidas e dar respostas para as pessoas visando diminuir as interações sociais e fazer com que os casos não se tornassem tão elevados, tendo por finalidade retardar o avanço do vírus, para que a rede hospitalar não ficasse sobrecarregada.

No entanto, devido ao fato do vírus ter uma enorme facilidade para se espalhar pelo ambiente, o mundo todo foi afetado, durante dois anos, até a chegada das vacinas para diminuição dos casos. Um dos principais setores afetados além da saúde, foi o trabalho, sendo as empresas obrigadas a alterar sua modalidade de trabalho presencial, para o teletrabalho, não sendo fácil, muito menos um processo fácil, sendo mais difícil ainda para aquelas empresas e órgãos públicos que nunca tiveram contato com essa modalidade de trabalho antes da Pandemia.

Podemos citar dois exemplos que geravam toda essa dificuldade, o primeiro deles foi a falta de ferramentas e dispositivos adequados de TI. A tecnologia é a base atual para ter uma inclusão bem sucedida do Teletrabalho, no entanto, muitas empresas não realizavam investimentos em matérias tecnológicas que facilitavam a inclusão da modalidade de trabalho nas empresas, sendo a grande maioria obrigada a realizar tanto a compra de objetos e a realização de treinamentos para a adequação da empresa durante todo o período da Pandemia.

Outro exemplo foi a resistência de muitos gestores das empresas, gerir uma equipe à distância é considerado um pesadelo por muitos gestores, mas isso ocorre porque poucos sabem como funciona essa modalidade de trabalho e de como esse modelo por ser simplificado se for executado de maneira correta

Já para os trabalhadores, surgiram diversos novos desafios, principalmente, a busca de conhecimento sobre as tecnologias, que o principal meio onde se vai trabalhar, e estabelecer uma comunicação melhor dentro da equipe. Outro problema que surgiu, foi tentativa de conciliar sua vida pública, com a privada, onde muitos afirmam que as duas

estiveram entrelaçadas durante o período que estavam confinados em casa, passando a dividir o mesmo ambiente para realizar atividades referentes ao trabalho, estudos, de casa e até diversão

Podemos evidenciar algumas situações que ocorreram/ocorrem na vida das pessoas que utilizam/utilizaram do teletrabalho, um deles é o excesso de trabalho, porque devido a facilidade que se tem para realizar as atividades do seu emprego, se torna comum a prática de trabalhar em horários alternados do que habitualmente na empresa. Tendo a quantidade de horas por muitas vezes ultrapassadas e o trabalhador não recebe um valor a mais por isso e além disso, se desgasta ainda mais.

Através de pesquisas feitas por especialistas, conseguimos perceber como o trabalho se tornou algo cansativo e que gerou situações onde o trabalhador não podia tentar alterar ou reverter ao problema, devido ao fato de ter sido obrigado a permanecer em casa, recluso, devido a Pandemia, por meio disso, foi possível chegar à conclusão:

O trabalho remoto no momento da pandemia do Corona vírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. [...] Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho são outros elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos. (BRIDI, BOLERA & ZANONI, 2020: 43-44)

Existe ainda a dificuldade entre conciliar as atividades de casa, com o trabalho, por isso é necessário estabelecer um horário para início, intervalos e o termino do expediente, para que no fim do dia, não fique a sensação de que trabalhou mais que deveria, ou a que trabalhou menos. Outro detalhe importante é estabelecer metas e objetivos diários, para que no fim da semana, seja possível constatar se todas as metas foram alcançadas.

É essencial para trabalho a realização de reuniões periódicas com a sua equipe para que o canal de comunicação esteja sempre ativo e que todos consigam realizar seu trabalho de maneira correta e também para que mantenha uma proximidade com as equipes e também para que todos estejam motivados para manter e crescer o trabalho.

O TELETRABALHO NA EUROPA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Devido as medidas de confinamento elaboradas pelos governos em todo o mundo, o teletrabalho se tornou uma saída para todas as empresas, principalmente aquelas já faziam uso dessa modalidade. O aumento significativo do teletrabalho foi em países onde os vírus já se encontrava em estado avançado de contaminação. Através de pesquisa da OIT (organização internacional do trabalho) na Finlândia, cerca de 60% da população passou a trabalhar a partir de casa, já em países como, Luxemburgo, Bélgica, Dinamarca, mais de 50%. Em países do sul da Europa, como a Itália, Suécia, Áustria, cerca de 40% da população começou a trabalhar em casa, número menor que em outros países onde o vírus já se encontrava de maneira mais crescente.

Na Europa, boa parte da população já havia tido um contato, experiência, com o teletrabalho, fazendo que essa mudança se tornasse mais fácil, já para as pessoas nunca tiveram algum contato com essa modalidade de trabalho a adaptação foi um pouco mais difícil. Mediante ao trabalho em casa, foi possível perceber que com o avanço tecnológico e de certas ferramentas, como por exemplo, aplicativos de comunicação via celular ou o próprio computador, a existência de mais empregos que podem ser realizados de maneira remota foi descoberta.

O TELETRABALHO NA ÁSIA

Medidas semelhantes ao que foram tomadas partes ao redor do mundo, onde alguns governos tiveram que apelar para entidades empregadoras aceitassem o teletrabalho, tendo vista que as movimentações nas grandes cidades se tornaram inexistentes, contribuindo com a diminuição dos contatos físicos que geravam a transmissão do vírus.

Na Ásia não foi diferente, no Japão, de com acordo com a OIT (organização internacional do trabalho), através de um inquérito do Ministério da Terra, Infraestrutura e Turismo, menos de 13% da população conseguiu trabalhar a partir de casa em março de 2020, devido a um conjunto de fatores. Devido a esse fato, na Ásia foram onde tiveram o maior número de infectados com a doença no mundo todo, só no Japão, através de

pesquisa da Graphics Reuters, do dia 15 de julho de 2022, informa que já foram totalizados 10.015.712 milhões de infecções e um total de 31.547 mortes.

O TELETRABALHO NA AMÉRICA LATINA

Cerca de 23 milhões de pessoas na América latina utilizaram do teletrabalho para continuar suas atividades, manter seus empregos e suas empresas abertas.

Nos Estados Unidos, assim como na Europa, o Teletrabalho já era um pouco avançado com relação ao seu uso pelas empresas, através de pesquisas da OIT (organização internacional do trabalho), cerca de 25% da população já trabalhava de maneira remota antes da pandemia.

No entanto, devido ao fato da América Latina e Caribe não fazer uso geral de tecnologias, a inclusão dessa modalidade de trabalho se torna mais difícil. Em muitos casos os trabalhadores não tinham acesso até a internet em sua residência ou um conhecimento básico sobre o tema.

O TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o trabalho informal sempre foi prioridade na vida de muitos brasileiros, devido ao fato de não ter mão de obra qualificada, por conta da baixa influencia educacional. A falta de uma educação que leve a sociedade a crescer tanto como pessoa, como de maneira profissional, traz consequências em todos os aspectos, principalmente porque devido ao trabalho informal, o uso da tecnologia fica de lado em praticamente todos os empregos.

Devido aos avanços tecnológicos e a exigência do mercado, é necessário ter uma base de conhecimentos sobre os temas atuais, principalmente sobre questões tecnológicas que abrangem a grande maioria dos empregos atuais.

O trabalho a distância foi um processo gradativo para seu crescimento na sociedade brasileira, porque os avanços tecnológicos dentro das próprias empresas sempre foram muito atrasados, diferentes de outros países pelo mundo, podemos ver como ocorreu esse atraso, mediante a data que houve a Reforma Trabalhista, que ocorreu em 2017, trazendo mudanças que já deveriam estar na legislação.

No entanto, algumas empresa já faziam uso da modalidade, mesmo com uma certa dificuldade, e através disso, conseguiram sair na frente das demais que nunca tiveram contato com esse tipo de trabalho.

Além disso, seguindo o que foi narrado, a regulamentação do teletrabalho pela CLT no Brasil não foi durante a pandemia. Foram editadas diversas medidas provisórias, como por exemplo a MPS 927/2022 e 936/2020.

A Pandemia trouxe à tona a situação em que o mercado de trabalho se encontrava, além de que diversas pessoas perderam seus empregos, outros perderam sua qualidade. Sendo essas situação já existente no País e que só veio a ser descoberta infelizmente através da Pandemia e dá pior forma possível.

A Covid-19 impactou diversas classes da sociedade e uma delas foi a Classe Trabalhadora, entre os diversos setores, como por exemplo o econômico, público, privado, formais e até mesmo os informais. Podemos citar algumas maneiras em que ocorreram essas consequências, dentre elas o desemprego, o aumento da carga horaria de trabalho, a diminuição de ganhos, através de pesquisas do IBGE Pnad Covid-19, conseguimos observar:

Entre 20 de setembro e 26 de setembro de 2020 (IBGE, 2020), por exemplo, a taxa de desocupação era de 14,4%. No mesmo período, mais de 15 milhões deixaram de procurar emprego em razão da pandemia ou por falta de trabalho; quase três milhões encontravam-se afastados do trabalho devido ao distanciamento social (em maio de 2020, momento de início da referida pesquisa, eram 16,589 milhões de pessoas); 900 mil deixaram de receber remuneração. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2020)

As empresas brasileiras e estrangeiras que tem sedes no País foram obrigadas a se moldar de acordo com a situação que vivíamos, muitas delas chegaram até a falência e as que não chegaram a esse ponto, foram afetadas de alguma maneira, como a falta de estrutura, pagamento de salários, entre outros aspectos. Segundo o IBGE, setor que recebeu o maior percentual negativo referente aos problemas da Pandemia foi o setor de Serviços (74,4%), seguido pela Indústria, Construção e Comércio.

Foram adotadas algumas medidas para prevenir o contágio dos funcionários, outras anteciparam férias, mudança para serviços online, é o principal, adoção do Teletrabalho para continuidade do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, podemos concluir como o Trabalho foi algo importante para a construção da sociedade que vivemos hoje, tendo passado por várias etapas de evolução ao decorrer dos séculos, por diversas alterações econômicas e até sociais. Através das evoluções da sociedade o trabalho foi algo que foi se moldando com o tempo, baseando-se no início muito na questão da sobrevivência, onde as pessoas eram obrigadas a trabalhar em troca de algum valor ou algo para se alimentar.

Ao decorrer dos anos e por meio das evoluções realizadas pelo próprio povo foram estabelecidos direitos, mudanças e até alterações na maneira de trabalhar, como por exemplo a primeira Revolução Industrial, que foi o marco histórico para o mundo, devido ao fato de ser algo nunca antes visto, onde os trabalhadores lutaram pelos seus direitos e devido a sua luta conseguiram alcançar seus objetivos com a revolta, ocorreu através da própria inclusão do capitalismo como modelo econômico.

Nesse processo histórico a tecnologia foi algo que trouxe diversos benefícios para a sociedade e fazendo com que diversos trabalhos fossem facilitados devido ao auxílio dado pelos equipamentos que traziam essas inovações, como algumas máquinas que diminuía o trabalho humano pesado ou até mesmo o computador que trouxe uma facilidade enorme, facilitando o contato com as pessoas e principalmente auxiliando nas empresas que já tinha acesso.

O Teletrabalho foi uma modalidade criada para facilitar e gerar novas modalidades de emprego, devido ao fato de muitos serviços que são realizados na empresa, podem ser realizados em casa. Foi algo que trouxe uma inovação para o que se entendia sobre trabalho e teve seu início registrado a vários anos, onde eram realizados os serviços com máquinas ou costuras em casa e com o passar dos anos foi evoluindo para o uso específico de tecnologias. No Brasil, devido à falta de legislação sobre o tema as empresas não optavam muito para essa modalidade, já existia algumas que faziam o uso, no entanto, só após a Reforma Trabalhista essa modalidade foi incluída especificamente nas leis trabalhistas e teve seu próprio capítulo criado.

Por meio da legislação, foram estabelecidos direitos referentes ao Teletrabalho, tanto para as empresas, quanto para os empregados, facilitando a inclusão da modalidade e facilitando seu uso. Gerou uma facilidade para quem pretende utilizar apenas dessa

modalidade, onde pode ser estabelecida via contrato e garantir os direitos para ambas as partes.

Através da Pandemia o uso do Teletrabalho foi o principal fator para diversas empresas continuarem abertas, gerando até novos empregos e maneiras de realizar o trabalho devido ao momento que o mundo inteiro vivia. Devido a impossibilidade do contato presencial, o Teletrabalho foi o grande escape para que as pessoas continuassem a trabalhar, no entanto, foi gerado novos problemas, como o excesso de trabalho, sendo algo que foi se moldando com o tempo ao Redor do Mundo.

A pesquisa levou a conhecer de verdade como o Teletrabalho era algo que faltava ter um apoio no Brasil, das próprias empresas e até mesmo uma legislação mais específica sobre o tema era necessária.

O tema principal abordado foi o Teletrabalho e como sua existência trouxe tanto a evolução do que se pensava sobre como trabalho, tanto quanto foi essencial para que diversas empresas e órgãos públicos continuassem em pleno funcionamento mesmo que de maneira online devido a Pandemia do Covid-19.

O Trabalho leva a uma reflexão tanto de maneira científica, histórica, quando se inicia falando das questões referentes as maneiras de trabalhar que existiam a diversos anos atrás, onde com o passar do tempo foram estudadas maneiras de melhorar tanto a empresa que existiam, como fazer com que elas evoluam em conjunto, tanto com os funcionários, como patrões, através do uso das tecnologias que facilitam em todos os aspectos as maneiras de trabalhar e a geração de empregos.

Sendo utilizado a própria legislação para pesquisar sobre o tema, onde antes da Reforma Trabalhista de 2017 era mais difícil se aprofundar no Teletrabalho. Por meio de autores e pesquisas foi possível encontrar como o Teletrabalho foi praticado durante os anos e seus tipos. Através de Institutos de Pesquisa foi possível perceber como essa modalidade era utilizando ao redor do mundo antes da Pandemia e depois, sendo possível perceber quanto os números eram diferentes.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade: o “espírito do toyotismo” na era do capitalismo manipulatório.** São Paulo: Boitempo, 2011.b

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: Ltr, 2009, P.326.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda R.; ZANONI, Alexandre P. Relatório técnico da pesquisa: **Trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19.** Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020, P.43-44

BRASIL. (13 de JULHO de 2017). *LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho.* Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CARVALHO, Talita. **A origem do sistema capitalista.** Disponível em: <https://www.politize.com.br/sistema-capitalista-origem/>. Acesso em: 13 dec. 2022.

CARVALHO, Eduardo. **Direito do Trabalho.** <https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/769/1/Evolu%C3%A7%C3%A3o%20hist%C3%B3rica%20e%20fases%20da%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20do%20direito.pdf>. Acesso em 13 dec. 2022.

Confederação Nacional da Indústria (CNI). **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho** / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020, P.25. Acesso em: 26/10/2022.

DE MASI, Domenico - **Ócio Criativo** - Sextante; 3ªed, Rio de Janeiro, 2000; pg. 204.

Estatísticas da Pandemia do COVID-19 no Japão, até 15 de Julho de 2022. <https://graphics.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/pt/countries-and-territories/japan/>

FRANÇA, Declaração Universal dos Direitos Humanos: Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).
Pnad-COVID 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 19 NOV. 2022
» <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid>

LEITE, C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** De acordo com a Reforma Trabalhista; 41ª edição. São Paulo: Ltr, 2018, P. 49-50.

PAULA JÚNIOR, Kleverson Glauber Figueiredo. O teletrabalho na reforma trabalhista: suas vantagens e desvantagens. In: **Revista online Âmbito Jurídico**, nº 193, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 25/10/2022

<https://www.sobratt.org.br/01122018-pesquisa-home-office-2018/>

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. **O teletrabalho nas relações laborais do Brasil.** 2017. Monografia (Pós-Graduação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito, Rio Grande do Sul, 2017; P.67

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas.** 1ª Ed. São Paulo: Trevisan, 2018, P.10.