



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

LUCAS GONÇALVES DE GALIZA

**TELETRABALHO E A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT: OS LIMITES E DESAFIOS
DA REFORMA TRABALHISTA PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR
BRASILEIRO**

**JOÃO PESSOA
2021**

LUCAS GONÇALVES DE GALIZA

**TELETRABALHO E A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT: OS LIMITES E DESAFIOS
DA REFORMA TRABALHISTA PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

**JOÃO PESSOA
2021**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

G161t Galiza, Lucas Gonçalves de.

Teletrabalho e a Convenção nº177 da OIT: os limites e desafios da Reforma Trabalhista para a proteção do trabalhador brasileiro / Lucas Gonçalves de Galiza. - João Pessoa, 2021.

65 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Teletrabalho. 2. Regulamentação. 3. Pandemia. 4. Precarização. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

LUCAS GONÇALVES DE GALIZA

**TELETRABALHO E A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT: OS LIMITES E DESAFIOS
DA REFORMA TRABALHISTA PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

DATA DA APROVAÇÃO: 14 DE DEZEMBRO DE 2021

BANCA EXAMINADORA:

**Prof.^a Dr.^a JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(ORIENTADOR)**

**Prof. Ms. RAÍSSA MARIA FALCÃO COSTA
(AVALIADORA)**

**Prof. Ms. ALANNA MARIA GONÇALVES LIMA
(AVALIADORA)**

AGRADECIMENTOS

À Deus, razão maior do meu ser.

Aos meus avós paternos Galiza e Lily, inspirações de trajetória de vida e grandes fontes de sabedoria e afeto.

Aos meus avós maternos Antônia, dona de um coração de ouro, e Narciso, *in memoriam*, pelos valores transmitidos que perpassam a sua linda jornada.

Aos meus pais Domingos e Soraia. É um privilégio ser seu filho. Obrigado pela criação e educação pautadas no amor que moldaram todo o meu caráter.

Às minhas irmãs Brenda e Débora. Sou grato por todo o cuidado e cumplicidade. Vocês são exemplos de inteligência e dedicação.

Aos meus primos, que se fazem presentes em todos os meus dias, enchendo-os de alegria.

A todos os demais familiares, pelo carinho especial que têm comigo.

À Brenno Santana e à Maria Alice Campos. Mais do que colegas de sala, parceiros de jornada que com certeza levarei para toda a vida.

Aos meus amigos de graduação, notadamente Alice Nóbrega, Eva Gomes, Genésio Rodrigues, João Vítor Dantas, Marco Souza, Matheus Ribeiro, Tássia Amorim e Vera Lúcia, pelas boas memórias que criamos juntos.

Aos meus grandes amigos Anne Kelly, Daniel Kennedy, Danilo Nascimento, Fabrícia Ramos, Letícia Pires, Letícia Viana, Luiz Olímpio, Maria Alice, Pâmela Kelly, Tessa Matos e Vitória Miranda, por me fazerem sentir pertencido a um grupo unido e leal. Sem prejuízo de favoritismo, reservo aqui espaço especial a Danilo, Luiz e Pires, assim como vocês dedicaram do seu tempo para me ver quando possível.

À Giulia Ohana, *in memoriam*. Para sempre será lembrada.

À Lyvia Fernandes, melhor amiga que alguém poderia ter.

A todos os outros amigos que, embora não mencionados, dispõem de minha consideração.

À comunidade e corpo docente do Centro de Ciências Jurídicas da UFPB, por todos os notáveis serviços prestados no decorrer da minha graduação.

Ao professor Gustavo Batista, que tanto contribuiu para o meu crescimento acadêmico e pessoal, possuindo minha admiração por ser um profissional exemplar.

Ao meu orientador, professor Jailton Macena, por todos os ensinamentos e, sobretudo, pela compreensão e esmero dispensados durante toda a orientação.

“[...] não pode o Direito isolar-se do ambiente em que vigora, deixar de atender às outras manifestações da vida social e econômica. [...] As mudanças econômicas e sociais constituem o fundo e a razão de ser de toda a evolução jurídica; e o direito é feito para traduzir em disposições positivas e imperativas toda a evolução do igualitarismo”.

(Carlos Maximiliano)

RESUMO

No Brasil, o teletrabalho veio a ter regulação específica somente com a Lei nº 13.467 de 2017, denominada de Reforma Trabalhista. No entanto, um dos pontos de maior discussão a respeito dessa Reforma refere-se a sua insuficiência legislativa, notadamente no que tange ao teletrabalho. Isto é, além da regulamentação ocorrer tardiamente, também pecou pela sua incompletude, carecendo de previsões específicas a respeito de prerrogativas que são estritamente indispensáveis no desempenhar do teletrabalho. Por meio de um raciocínio hipotético-dedutivo o presente trabalho tem como objeto de estudo o teletrabalho na forma em que foi normatizado pelo ordenamento jurídico brasileiro, delimitando-se na exegese da Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas legislações internacionais acerca da modalidade. Ato contínuo, a investigação recai sobre os limites e desafios da Reforma Trabalhista para a proteção do teletrabalhador brasileiro, em especial traçando diretrizes para um cenário de pós-pandemia. Assim, a princípio, pretende-se analisar sumariamente o papel da OIT no cenário mundial para discutir a incorporação de sua atividade normativa no âmbito brasileiro e problematizar a não ratificação das convenções. Em seguida, busca-se, sob a ótica da Convenção nº 177 da OIT, e da Recomendação nº 184 que a acompanha, abordar o teletrabalho e, desse modo, esmiuçar a legislação nacional da matéria sob um viés crítico, dando enfoque para os impactos no instituto em decorrência do cenário pandêmico. Ademais, foi feita uma análise de direito comparado para destacar legislações internacionais robustas que tratam do teletrabalho em contraponto com a exiguidade normativa criada pela Reforma a fim de se reforçar a imprescindibilidade da efetivação dos direitos e garantias de quem labora nessa modalidade. Por último, projetou-se um marco teórico para a promoção do teletrabalho decente no pós-pandemia. Impende realçar que é especialmente necessário o aprofundamento teórico nessa temática, tendo em vista o viés protetivo do Direito do Trabalho, que deve abranger todas as novas modalidades de labor provenientes dos avanços tecnológicos e sociais, como o teletrabalho. Os resultados obtidos se voltam para a falha legislativa nacional no que se refere ao teletrabalho, o que provoca insegurança nas relações trabalhistas reguladas pelo instituto. Constata-se, portanto, seguindo as diretrizes presentes na Convenção nº 177 da OIT e no direito comparado, a necessidade de se criar uma nova legislação sobre teletrabalho, que observe as suas vulnerabilidades e dificuldades enfrentadas, garantindo a salvaguarda devida ao trabalhador e combatendo o constante risco de precarização das relações trabalhistas.

Palavras-chave: Teletrabalho. Regulamentação. Pandemia. Precarização.

ABSTRACT

In Brazil, teleworking came to be regulated specifically only in 2017, with the publication of Law no. 13.467, later known as Labor Reform. However, one of the main points discussed about this statute reform was its legislative insufficiency, particularly on teleworking. Apart from its lateness, the Reform was also criticized by its regulatory incompleteness regarding specific legal dispositions towards vital prerogatives that are indispensable on the matter. Using the hypothetical-deductive reasoning, this work aims to analyze the conformity of the regulation of teleworking in Brazil with International Labor Organization (ILO) Convention No. 177 and the relevant international applicable legislation. This research's emphasis is on the limitations and challenges the Labor Reform brought to the protection of the average Brazilian teleworker, in a post-pandemic scenario. Initially, this work briefly analyzes the role of the ILO in world scenario to discuss the incorporation of its norms into the Brazilian legal system and to problematize the non-ratification of its Conventions. Subsequently, the legal regulation of teleworking was addressed on the basis of ILO Convention No. 177 and Recommendation No. 184 to focus on a critical analysis of the national regulation, with emphasis on the impacts caused by the Covid-19 pandemic on the institute. Additionally, a comparative law analysis was done for the purpose of highlighting complete international legislations opposed to the shortcomings created by the Reform and to demonstrate how a stronger regulation of teleworking is an essential condition to the implementation of the rights and warranties of teleworkers. Finally, a theoretic framework was designed, intending to promote decent teleworking in the post-pandemic. It is worth emphasizing that it is especially necessary to deepen the theoretical framework on this topic, in view of the protective bias of Labor Law, which should cover all new types of work arising from technological and social advances, such as telework. The results demonstrated that there are gaps in the national legislation regarding teleworking that causes instability in labor relations. It can be concluded from the analysis above that, following the guidelines from ILO Convention No. 177 and other strong legislations on the matter, the implementation of new legal framework on teleworking is crucial, aiming at its vulnerabilities and safeguarding labor workers in order to strike the risk of precariousness work relations.

Keywords: Teleworking. Regulation. Pandemic. Precariousness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ANÁLISE DOS ASPECTOS FUNDAMENTAIS RELATIVOS ÀS CONVENÇÕES DA OIT NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO	11
2.1 HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	12
2.2 NOÇÕES FUNDAMENTAIS ACERCA DAS CONVENÇÕES DA OIT E DA SUA INCORPORAÇÃO NO BRASIL.....	15
2.3 A NÃO RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES E A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT	19
3 A INSUFICIÊNCIA NORMATIVA DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA ANTE A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT	24
3.1 O INSTITUTO DO TELETRABALHO À LUZ DA CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT	25
3.2 A FRAGILIDADE DA PROTEÇÃO DO TELETRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA	28
3.3 AMPLIAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL REALIZADA EM DOMICÍLIO: IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO TELETRABALHO.....	33
4 A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE TELETRABALHO DOS PAÍSES SIGNATÁRIOS E NÃO SIGNATÁRIOS DA CONVENÇÃO Nº 177 EM PERSPECTIVA: UMA ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO	38
4.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO INTERNACIONAL EM CONTRAPONTO COM O CONTEXTO BRASILEIRO	39
4.2 A NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DAS GARANTIAS PROTETIVAS DO TELETRABALHADOR A PARTIR DO EXERCÍCIO CIVILIZATÓRIO INTERNACIONAL.....	46
4.3 O MARCO TEÓRICO PARA A PROMOÇÃO DO TELETRABALHO DECENTE NO PÓS-PANDEMIA	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

Assim como em todo o decorrer da práxis trabalhista, quando exsurge uma nova modalidade de trabalho, torna-se patente que o direito se adequa a ela, prezando por regular os pontos cruciais visando, sobretudo, a salvaguarda de todos os direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

Desse modo, é notório que a legislação trabalhista contemporânea é um reflexo dos séculos que se passaram, nos quais o desenvolvimento tecnológico e social engendrou o seu aprimoramento, forçando os atores envolvidos no exercício laboral a viabilizar, com dignidade, a construção material de condições justas de trabalho para escapar das armadilhas da lógica de mercado, inerente ao capitalismo.

Nesse diapasão, fundamental é a contribuição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), articulando as relações institucionais nos mais diversos ambientes político-econômicos, seja no pós-guerra, nas crises econômicas ou nas distintas oscilações históricas que já marcaram o cenário mundial, propagando incessantemente a universalização dos princípios de justiça social e da dignificação da pessoa humana.

Desta feita, destaca-se dentre os avanços resultantes da globalização e suas possibilidades, o teletrabalho. De forma bastante sucinta, consiste o instituto na prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos telemáticos. Trata-se de uma modalidade de trabalho que se difundiu imensamente com o advento da tecnologia principalmente quando se observa que determinados serviços dispensam a necessidade da presença do trabalhador no local, podendo ser prestado à distância.

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho se deu somente com a Lei nº 13.467 de 2017. Isso significa que, antes de 2017, o país não tinha uma legislação ou dispositivos em um diploma mais específico a respeito dessa modalidade. Dessarte, visualiza-se que a normatização veio tardia, considerando que muitos trabalhadores já desempenhavam tal labor, mantendo-se sem que houvesse a devida guarida legal a seus direitos trabalhistas.

Na contramão da delonga brasileira, no entanto, existe no âmbito internacional, desde o ano de 1996, a Convenção nº 177 da OIT que reconheceu a figura do trabalhador em domicílio, modalidade incipiente de teletrabalho, com uma ínfima quantidade de países a ratificarem, dentre os quais não está o Brasil.

Ademais, no cenário mundial, a opção pelo teletrabalho se ampliou ainda mais com a pandemia do Covid-19, cujas consequências a nível global foram tremendas nas mais diversas searas, com destaque para a restrição do direito de ir e vir e o conseqüente isolamento social. Foi exatamente com essa intensificação da migração do trabalhador para o teletrabalho que se reforçou ainda mais a preocupação com essa modalidade.

Logo, muito se discute sobre a proteção destinada ao teletrabalhador pela legislação nacional. Nesse sentido, impõe-se o seguinte questionamento: Como a não ratificação da Convenção nº 177 da OIT e a existência de incontáveis avanços no cenário internacional, ante a conjuntura atual, refletem a insuficiência normativa da previsão legal do teletrabalho instituída pela Lei nº 13.467/2017?

O objetivo geral do presente estudo é analisar a não ratificação da Convenção nº 177 da OIT em conjunto com a incompletude da regulamentação do teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista oriunda da Lei nº 13.467/2017, usando como parâmetro a legislação da matéria implementada nos países da comunidade internacional que desenvolveram uma normatização robusta, para evidenciar os desafios do teletrabalhador, principalmente diante do atual cenário pandêmico.

Como objetivos específicos, tem-se a compreensão do contexto histórico da OIT e da Convenção nº 177, a análise do teletrabalho nos termos da Lei nº 13.467/2017, abordando sua deficiência na salvaguarda dos direitos do teletrabalhador tendo como norte a aludida convenção e o exame desse instituto com foco em sua assimilação internacional, estabelecendo a necessidade de efetivação das garantias protetivas da modalidade no direito interno.

A justificativa para a abordagem desse tema reside na necessidade de aprofundamento teórico sobre o teletrabalho no Brasil. Por se tratar de uma modalidade de trabalho nova na legislação brasileira, porém antiga na sociedade, inúmeros pontos relativos aos direitos trabalhistas do teletrabalhador devem ser compreendidos. Ainda, de forma a concluir se a proteção brasileira ao teletrabalhador é suficiente, é necessário trazer uma perspectiva do assunto no direito comparado.

A estruturação do trabalho segue uma ordem coerente e didática sobre o assunto. No primeiro capítulo será realizada uma análise dos aspectos fundamentais relativos às convenções da OIT no ordenamento jurídico interno. Nesse momento, será relevante tratar do histórico e importância da organização, além das noções fundamentais acerca das suas convenções e sua respectiva incorporação no Brasil.

Esse estudo torna-se imprescindível para o trabalho na medida em que se evidencia a necessidade de se observar e cumprir os dispostos nas convenções da OIT. Nesse primeiro capítulo também restará tratada a não ratificação das convenções, notadamente a Convenção nº 177.

No segundo capítulo o foco se volta para a insuficiência normativa da regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista, em face da não ratificação da Convenção nº 177 da OIT. Nesse momento será compreendida toda a questão relativa à exiguidade das normas a respeito dessa modalidade de trabalho na Reforma Trabalhista, além dos impactos suportados na pandemia do Covid-19.

Já no terceiro e último capítulo, será examinada a legislação pertinente ao teletrabalho em outros países, signatários ou não da Convenção em estudo. Também será tratada a necessidade de efetivação da proteção ao trabalhador a partir do exercício civilizatório internacional. O último ponto a ser estudado é o marco teórico para a promoção do teletrabalho decente no pós-pandemia.

Nessa senda, realiza-se o trabalho, no tocante à abordagem metodológica, seguindo o método hipotético-dedutivo a fim de pôr a lume os óbices enfrentados pelo teletrabalhador, respondendo a indagação levantada e apresentando a imprescindibilidade de uma regulamentação que efetivamente ampare a modalidade.

Com relação a técnica de pesquisa utilizada, empregou-se a documentação indireta, essencialmente documental e bibliográfica, visto que toda a fundamentação será retirada de livros e artigos publicados em periódicos ou revistas jurídica sobre o tema, à luz das previsões normativas da OIT e das legislações internacionais.

Por derradeiro, no que tange aos métodos de procedimentos, foram adotados o histórico, ante o exame da relevância mundial da OIT desde a sua criação e do estudo de legislações sobre a matéria do teletrabalho até o contexto atual, e o comparativo, com o escopo de proceder a um contraponto entre a regulamentação brasileira e a de países portadores de uma normatização robusta sobre a matéria.

É dentro desse espectro que se insere a presente pesquisa, tornando-se notória a importância e relevância social da matéria na medida em que a fragilidade da regulamentação do teletrabalho não pode representar perda de direitos para essa modalidade.

2 ANÁLISE DOS ASPECTOS FUNDAMENTAIS RELATIVOS ÀS CONVENÇÕES DA OIT NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO

A evolução do direito internacional do trabalho está intimamente relacionada à disseminação a nível mundial de ideias concernentes ao trabalho, a quais, por considerarem a importância das relações sociais entre os povos e nações, fossem capazes de favorecer, conduzir e manter a paz e a estabilidade. Além disso, as relações internacionais devem permitir o desenvolvimento social e econômico sempre pautada na justiça social.

Dentro desse contexto, a busca por esse ideal entre os povos como condição fundamental para a manutenção da paz internacional, acarretou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo que suplanta barreiras geográficas e seria capaz de alcançar o fim colimado.

Neste prisma, a OIT, por intermédio de sua Constituição, já evidenciava seu papel central: reger as relações de trabalho. Vindo à tona em um contexto fortemente industrial, tomado por um modo de exploração capitalista autônomo e às custas do setor produtivo, a OIT apresentou-se ao mundo como um importante e fundamental organismo a fim de possibilitar, por meio de regras, o equilíbrio nas relações trabalhistas.

Releva destacar que, ancorada nos ideais que norteiam a sua atuação, principalmente na preocupação em respeitar a dignidade humana do trabalhador, desde a sua instituição em 1919, a OIT editou várias convenções internacionais de maneira a estruturar um piso civilizatório mínimo a ser respeitado para os direitos trabalhistas no plano internacional.

O objetivo deste capítulo se restringe a apresentar, em um primeiro momento, o histórico da Organização Internacional do Trabalho, destacando sua importância mundial, e, em seguida, os aspectos técnicos normativos centrais sobre os seus principais instrumentos normativos e de sua consequente incorporação no ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, será feita uma problematização da não ratificação dos documentos convencionais como é o caso da Convenção nº 177¹.

¹ Em virtude disso, esse tópico não se destinará a minudenciar pormenorizadamente todos os aspectos políticos, jurídicos e estruturais da OIT, ou também esmiuçar detalhadamente todos os documentos elaborados por ela ao longo de sua existência. Para tanto, é possível conferir Zapata (2014).

2.1 HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Findada a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), o Ocidente clamava veementemente por estabelecer uma experiência de paz entre os países que participaram do conflito bélico. Imediatamente após o término da disputa internacional, visando-se a formalização da paz, foi celebrado o Tratado de Versalhes, que acabou por se sobressair ao ir além da pactuação de regras operacionais para o pós-guerra (DELGADO; DELGADO, 2019, np).

Em um período marcado pelo flagelo do confronto, pela primeira vez na história, almejou-se firmar a paz através do combate às causas que conduziram historicamente a humanidade à guerra, como a pobreza, a fome e o desemprego (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, np). Assim, os problemas sociais gerados pelo contexto socioeconômico que datam desde a Revolução Industrial contribuíram para a formulação dos argumentos humanitários e políticos defendidos na Conferência da Paz (ALVARENGA, 2007, p. 2).

Nessa esteira, a Parte XIII do Tratado de Versalhes, cujo Preâmbulo destaca a necessidade de fixação de um marco civilizatório internacional para o trabalho humano com assento na justiça social, foi responsável por instituir a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornando-se o primeiro documento oficial da entidade, a sua primeira Constituição (DELGADO; DELGADO, 2019, np).

É exatamente dentro desse contexto que Alvarenga (2007, p. 3) assevera:

Em época sob o impacto da Primeira Guerra Mundial e do processo de reconstrução social, a OIT surgiu no plano político como o mais importante organismo internacional responsável em assegurar bases sólidas para a paz mundial e obter melhores condições humanas para a classe trabalhadora. A ideia da internacionalização da legislação social trabalhista surgiu, portanto, na primeira metade do século XX, quando se generalizou, em diversos estados nacionais, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações sociopolíticas e econômicas, com o objetivo de assegurar um mínimo de direitos sociais aos indivíduos.

Resta claro que a criação da OIT foi uma das manifestações pioneiras de proteção da dignidade humana na ordem jurídica internacional, sendo anterior até mesmo à Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos (ZAPATA, 2014, p. 28).

Insta salientar, entretanto, que, antes da instituição desse organismo, a necessidade de criação de uma entidade capaz de equilibrar as discrepâncias laborais

já havia sido vislumbrada no decorrer da história. Por conseguinte, sumariza Ervolino (2011, p. 17-18):

Além de Robert Owen, que colocou a importância da regulamentação internacional do trabalho em um memorial dirigido aos plenipotenciários da Santa Aliança em 1856, Daniel Legrand e Louis Blanqui deram continuidade a este debate no Congresso Internacional de Beneficência, em Londres. Em 1889 foi convocado na Alemanha, pelo imperador Guilherme II, uma conferência internacional que entre outros assuntos, debateu sobre a proteção internacional do trabalho. Em março de 1890 esta conferência ocorreu e discutiu-se sobre as questões operárias; em 1901 criou-se na Basileia a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores. Dando continuidade a este processo de internacionalização do debate trabalhista, houve entre 1905 e 1906 em Berna na Suíça, Conferências Técnicas Diplomáticas. Em 1913 uma nova conferência da associação foi organizada e deste encontro se aprovaram projetos de convenção como a proibição do trabalho noturno aos menores e a limitação, em 10 horas diárias do trabalho para mulheres e adolescentes.

De todo modo, a criação da OIT, de pronto, revelou-se uma medida de imensa relevância não só por imprimir conteúdo civilizatório às relações de trabalho, mas também por franquear o processo de internacionalização do Direito do Trabalho (DELGADO; DELGADO, 2019, np), fenômeno inédito, haja vista que a elaboração legislativa era até então confiada a cada Estado soberano conforme sua evolução legal trabalhista (SANTIAGO; ALMEIDA, 2021, p. 76).

Nos anos subsequentes à criação dessa organização internacional, notável foi o esforço empreendido pela entidade para pôr em prática as ideias de proteção ao trabalho e tentar garantir sua integração no direito interno dos Estados-membros. (SOUZA, 2006, p. 440).

Seguindo essa linha argumentativa, entendem Santiago e Almeida (2021, p. 76) *in verbis*:

De fato, a busca pela uniformização de garantias mínimas ao trabalhador passou a ser paulatinamente versada a partir de Genebra (OIT), impactando fortemente os países que já disciplinavam as referidas relações, ou aqueles que ainda não dedicavam esforços legislativos ao trabalho. A internalização das Convenções do trabalho passou a ser observada na história jurídica dos países membros da OIT, desde 1919 até os dias de hoje.

Do texto originário de 1919 até os dias atuais, a Constituição da OIT foi modificada seis vezes, sendo a Declaração de Filadélfia (1944) a revisão mais relevante, a qual até hoje compõe a carta de princípios e objetivos da Organização,

tendo servido como molde para a criação da Carta das Nações Unidas de 1946 e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (OIT, sd).

Esta declaração exprime a reestruturação da OIT, que sobreviveu à Segunda Guerra Mundial, e amoderna seus fins e objetivos, e os princípios em que deverá assentar a sua ação e a dos seus Estados-membros, numa nova conjuntura histórica (LEITÃO, 2016, p. 8), norteadas pelos ideais do direito à livre oportunidade, da vedação à mercantilização do trabalho e do reconhecimento do trabalho como fonte de dignidade (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, np).

Na mesma linha de raciocínio, a OIT (sd) discorre:

A Declaração de Filadélfia reafirmou o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabeleceu quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Tendo em vista a importância dessa organização, com o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, para evitar a existência concomitante de dois organismos internacionais com funções e atribuições idênticas, a OIT integrou-se a recém-constituída ONU em 1946, passando a ser um ente associado às Nações Unidas como uma de suas agências especializadas no âmbito do seu Conselho Econômico e Social (ALVARENGA, 2007, p. 3).

Assim, aprovada a Carta das Nações Unidas (São Francisco, 1945), que originou a criação da ONU e a consequente revisão da Constituição da OIT (Montreal, 1946), restou patente a natureza jurídica da OIT como pessoa jurídica de direito público internacional e primeira agência especializada vinculada à ONU (SOUZA, 2006, p. 443). Nas palavras de Sussekind (1998, p. 19):

A OIT é uma pessoa de direito internacional público de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das nações unidas como uma de suas agências especializadas. A OIT é uma associação de Estados, mas não uma entidade supraestatal.

Desde então, a OIT se manteve firme em seu objetivo de promover uma política de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos

nacionais com o intuito de melhorar as condições de trabalho por intermédio da elaboração de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e do reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador (ALVARENGA, 2007, p. 4).

Nesse sentido, salutar é o entendimento de Piovesan (2018, p. 205), que destaca:

Ao lado do Direito Humanitário e da Liga das Nações, a Organização Internacional do Trabalho (International Labour Office, agora denominada International Labour Organization) também contribuiu para o processo de internacionalização dos direitos humanos. Criada após a Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho tinha por finalidade promover padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar. Sessenta anos após a sua criação, a Organização já contava com mais de uma centena de Convenções internacionais promulgadas, às quais Estados-partes passavam a aderir, comprometendo-se a assegurar um padrão justo e digno nas condições de trabalho.

Em um mundo completamente alterado pelo processo de globalização e fortemente influenciado pelo ideário neoliberal, tremendos foram os impactos sentidos pela OIT em sua busca pela justiça social para o alcance de um direito civilizado (DELGADO; DELGADO, 2019, np).

Esse é o cenário internacional em que a organização trava seus desafios atualmente, mantendo-se forte em seus propósitos e conseguindo se reafirmar e responder, com grande eficácia, à realidade dinâmica dos processos econômicos mundiais, tanto no que diz respeito às relações internacionais quanto no que tange às necessidades econômicas e sociais (PAMPLONA FILHO; BRANCO, 2014, np).

Nesse contexto, a OIT funda-se no princípio da paz universal como efetivo instrumento de concretização e universalização dos ideais da justiça social com considerável importância na fixação de condições de trabalho no plano internacional para a proteção dos direitos do trabalhador (PIOVESAN, 2018, p. 206).

2.2 NOÇÕES FUNDAMENTAIS ACERCA DAS CONVENÇÕES DA OIT E DA SUA INCORPORAÇÃO NO BRASIL

Por ser a principal instituição internacional especializada em matéria trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho constitui um dos principais atores

capazes de gerar fontes de Direito quanto às questões laborais, o que é feito primordialmente através de sua atividade normativa.

Nesse sentido, consiste a atividade normativa da OIT na elaboração ou estabelecimento de normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho (SOUZA, 2006, p. 445). Tal atividade ocorre sob a forma de convenções e recomendações, constituindo o que a entidade intitula de Código Internacional do Trabalho, no qual figuram também as resoluções e outros documentos como seus anexos (ZAPATA, 2014, p. 55).

Dessa forma, sendo uma entidade consolidada, com mais de 90 anos de existência, e sendo composta, atualmente, por 187 países (OIT, sd), os quais estão constantemente adotando seus projetos políticos e normativos, evidencia-se a importância de sua atuação mundial.

Com efeito, aportada nos objetivos elencados pela sua Constituição, principalmente o respeito a dignidade humana do trabalhador, a OIT aprovou 190 convenções e 206 recomendações (OIT, 2017) sobre os temas mais diversos e de extrema importância para o cenário jurídico laboral.

Assim, tendo em vista o papel essencial desses instrumentos na fixação de parâmetros mínimos a serem respeitados em relação à atribuição de direitos aos trabalhadores (ZAPATA, 2014, p. 29), faz-se mister analisá-los sucintamente e compreender sua integração no direito interno.

É dentro do âmbito da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão máximo de decisão da OIT, que se reúne uma vez por ano, que se elabora e aprova projetos das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções e de recomendações, sujeitos à ratificação posterior de cada país (SOUZA, 2006, p. 436).

A Convenção Internacional de Trabalho é o instrumento principal de ação da OIT, haja vista seu papel primordial de uniformizar os direitos nacionais em relação à matéria em causa (LEITÃO, 2016, p. 8). Nas palavras de Mazzuoli (2015, p. 220):

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos (a exceção do art. 21, § 1º, da Constituição da OIT), de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas.

Portanto, são as convenções da OIT tratados internacionais definidores de padrões e pisos mínimos que devem ser observados e cumpridos por todos os países

que a ratificam, o que implica na incorporação total aos seus próprios sistemas jurídico, legislativo, executivo e administrativo com caráter vinculante (OIT, sd).

Cumpra mencionar aqui que a diferença de tais convenções para as multilaterais em geral, além da produção em foro único na Conferência Internacional do Trabalho, reside na participação de representantes dos empregadores e dos trabalhadores em suas negociações, não limitadas apenas aos plenipotenciários estatais (MAZZUOLI, 2015, p. 224).

Complementando a diferenciação, Bringel e Ferraz (2014, np) aduzem:

Para aprovação de tratados em geral, requer-se – em regra – unanimidade; para aprovação de convenções da OIT, basta a maioria de 2/3 dos delegados presentes. Nos tratados internacionais, a assinatura se dá por todos os Estados pactuantes; nas convenções da OIT, a assinatura é do Presidente da Conferência e do Secretário, com comunicação posterior aos Estados-membros. Nos tratados internacionais, desde a assinatura já há comprometimento do Estado; nas convenções da OIT, após assinatura ainda serão submetidas aos Estados para ratificação expressa.

Dessarte, resta claro que as convenções são produzidas com o escopo de preparar e fomentar, no âmbito da competência da OIT, a criação de um direito comum a vários Estados, promovendo a universalização das normas da justiça social (SOUZA, 2006, p. 448).

De outro lado, temos as recomendações, instrumentos não imperativos firmados nas mesmas matérias que as convenções que fixam princípios suscetíveis de orientar as políticas e as práticas nacionais. Aproximam-se, assim, das convenções por também ser uma forma de influir nas condições e nas práticas de trabalho de cada país (ALVARENGA, 2007, p. 11).

À vista disso, fica evidente que a convenção não se distingue materialmente da recomendação, consistindo a diferenciação inteiramente no aspecto formal. Nesta linha de raciocínio, Mazzuoli (2015, p. 221) é claro ao dispor que:

Em sua essência, tais instrumentos nada têm de diferente de outros tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos: versam sobre a proteção do trabalho e do trabalhador e um sem número de matérias a estes coligados. Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-Membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade no seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina.

As recomendações, portanto, quando não complementam uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre o melhor modo de sua aplicação, têm como escopo orientar as políticas, legislações e práticas nacionais dos Estados-membros, servindo como guias (OIT, sd).

Isto posto, verifica-se que, embora somente a convenção dê origem à uma obrigação internacional para o Estado que a ratifica, ambos instrumentos devem ser submetidos à autoridade nacional competente, seja para aprovar a ratificação da convenção ou para adotar normas constantes da recomendação. Contudo, tal autoridade possui ampla conveniência para deliberar sobre essas medidas de acordo com os interesses do país (SOUZA, 2006, p. 447).

Após ser adotada na Conferência por dois terços dos votos presentes (mesmo quórum da recomendação), para que uma convenção passe a ser obrigatória no âmbito doméstico, ela entra em um processo de validação que se dá pelo ato jurídico da ratificação (ALVARENGA, 2007, p. 12).

Com a ratificação, cumpre ao Estado que contraiu a respectiva obrigação internacional adotar, se necessárias, as medidas requeridas para tornar efetivamente aplicáveis às disposições do instrumento (SOUZA, 2006, p. 447). No Brasil, a ratificação se consuma mediante um ato político e jurídico complexo, que envolve o Poder Legislativo e o Poder Executivo (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 53).

As convenções seguem o mesmo trâmite interno dos tratados internacionais celebrados pelo Estado brasileiro, devendo, portanto, respeito as regras gerais do Direito dos Tratados e as normas internas previstas na Constituição Republicana Federativa Brasileira (MAZZUOLI, 2015, p. 227).

A princípio, compete privativamente ao Presidente da República, ou a pessoa de sua indicação, a negociação e, posteriormente, a assinatura dos tratados internacionais nos termos do artigo 84, inciso VIII, da nossa Carta Magna. Findada essa etapa pelo Poder Executivo, dá-se prosseguimento à sua apreciação e aprovação pelo Poder Legislativo (ZAPATA, 2014, p. 129-130).

Conforme o prescrito no artigo 49, inciso I, do referido diploma, o tratado deve ser referendado pelo Congresso Nacional por intermédio da expedição de um Decreto Legislativo pelo Presidente do Senado. Trata-se do exercício da função de controle e fiscalização dos atos do Executivo pelo Poder Legislativo (OLIVEIRA; PINHO, 2011, p. 75).

Ato contínuo ao referendo parlamentar, o Decreto Legislativo é encaminhado ao Presidente da República para a devida ratificação e promulgação, quando é expedido um Decreto Executivo que, depois de publicado, internaliza a convenção internacional ao direito interno pátrio brasileiro, consoante o artigo 84, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88 (ALVARENGA, 2007, p. 12).

Com a promulgação e a conseqüente vigência interna, possuem as convenções da OIT no ordenamento jurídico pátrio o status supralegal (acima de leis ordinárias e complementares), uma vez que constituem documentos integrados por normas de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais como pressupõe o artigo 5º, §2º, da CRFB/88 (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 40).

Todavia, na hipótese de a aprovação congressual ocorrer pelo rito de emenda constitucional, com o quórum diferenciado de dois terços, o respectivo documento normativo internacional ostentará *status* de Emenda à Constituição, na forma do § 3º do artigo 5º (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 40).

Há de se destacar, que o Estado brasileiro é um membro fundador da Organização Internacional do Trabalho, participando da sua formação desde 28 de junho de 1919, além de ser também membro permanente do Conselho de Administração, desde 07 de novembro de 1978. Nessa participação histórica e fecunda, o Brasil já ratificou, até o presente momento, 98 convenções internacionais, das quais 68 estão em vigor (OIT, 2017).

Por conseguinte, sob a ótica do Direito Interno, é possível perceber a grande quantidade de compromissos adotados pela República Federativa do Brasil, bem como a inegável importância e influência das normas internacionais da OIT na busca do aperfeiçoamento e construção dos direitos sociais trabalhistas no ordenamento jurídico pátrio.

2.3 A NÃO RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES E A CONVENÇÃO N° 177 DA OIT

Com relação ao caráter das convenções, ratificadas e não ratificadas, e das recomendações da Organização Internacional do Trabalho, pertinente é o seu informe. É correto afirmar que as convenções que forem ratificadas e estão em vigor internacionalmente constituem fonte formal do Direito, concebendo para os cidadãos

direitos subjetivos que podem ser imediatamente aplicáveis, salvo na hipótese de o diploma ser meramente promocional ou programático (MAZZUOLI, 2015, p. 227).

Por outro viés, as recomendações e as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, haja vista servirem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos de negociação coletiva e os laudos da arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos de interesse – neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo (SUSSEKIND, 1998, p. 28).

Nesse diapasão, mesmo desmunidas de caráter vinculante, observa-se que as convenções não ratificadas e as recomendações possuem a capacidade de mudar hábitos culturais, de encomendar estudos sobre os impactos gerados em países cuja legislação interna ainda não se harmonizou com elas, de impulsionar alterações legislativas e de fundamentar decisões judiciais nas Cortes Trabalhistas.

Um bom exemplo para se visualizar tal aptidão está na Convenção nº 181 juntamente com a Recomendação nº 200, as quais enfocaram no repúdio à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e às diferentes profissões.

Por intermédio desses instrumentos, ampliou-se o debate no tocante à discriminação, principalmente das pessoas portadoras de HIV (*Human Immunodeficiency Virus* ou Vírus da Imunodeficiência Humana), tanto nas esferas judiciais quanto nas empresas, exurgindo o dever de se adequar e proporcionar um meio ambiente de trabalho seguro (BRINGEL; FERRAZ, 2014, np).

Outro argumento que merece ser mencionado reside na utilização da normatização internacional para concretizar a teoria dos direitos humanos fundamentais e proteger as relações de trabalho a partir do uso do direito comparado, usos e costumes como fontes do Direito do Trabalho. É o teor do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

À vista disso, fica claro que a aplicação das recomendações e convenções (ainda que não ratificadas) encontra respaldo legal. O debate trabalhista proposto por estes instrumentos é tamanho que, em sua pesquisa, Ervolino (2014, p. 27) atestou uma relação direta entre a aprovação de matérias legislativas e dispositivos normativos nos países com o lançamento de uma convenção pela OIT.

Não obstante, percebe-se também que sua incidência não se limita à legislação na medida em que determinados tribunais brasileiros vêm seguindo a atual tendência internacional de aplicação das normas fundamentais e princípios da OIT no ordenamento jurídico interno, por obra da jurisprudência, sem o requisito da ratificação (MAIOR, 2004, p. 56-72).

Fica evidente, através dos exemplos expostos, a influência que até mesmo as convenções não ratificadas exercem pelo Brasil na legislação interna, nas políticas públicas e na formação da jurisprudência, sendo amplo o seu alcance e relevante seu papel ao sugerir modelos de ação que reorganizam as relações laborais e incentivam mudanças políticas e legislativas (BRINGEL; FERRAZ, 2014, np).

Em contramão ao aludido, impende salientar que a incorporação ou não pelo Estado-membro da OIT das convenções ou tratados que dizem respeito à salvaguarda do trabalho humano exprime, de igual modo, a sua manifestação política internacional no que se refere à guarida ou não daqueles direitos que se encontram consubstanciados naqueles instrumentos internacionais de proteção, o que produzirá efeitos positivos ou negativos para a formação do consenso internacional em torno da adoção de ações protetivas internacionais (OLIVEIRA; PINHO, 2011, p. 67).

Incontestavelmente, as convenções da OIT são os principais instrumentos internacionais de regulamentação das relações sociais trabalhistas, materializando uma atividade normativa que visa precipuamente a assegurar a justiça social e promover um nivelamento dos custos das medidas sociais da proteção ao trabalho. Portanto, não se trata apenas de uma questão de recepção ou não das convenções ou tratados, mas também de uma manifestação irrefutável e um posicionamento expresso diante da comunidade internacional.

Outrossim, além de estimular a adoção por parte dos outros Estados-membros, somente a ratificação de uma convenção dá efeito à sujeição do signatário, no plano internacional, a um maior grau de responsabilidade e controle de aplicação do compromisso assumido, e, no plano interno, de adotar medidas práticas destinadas a garantir a efetivação da convenção em questão (ZAPATA, 2014, p. 85).

Ante o exposto, não há como se negar a importância das convenções internacionais do trabalho, mesmo que não sejam ratificadas. Contudo, não se pode olvidar de como a ratificação exerce um papel proeminente na garantia dos direitos dos trabalhadores e na confirmação do compromisso do Estado com a ordem internacional.

É, pois, patente que a Organização Internacional do Trabalho é constantemente confrontada com novos problemas e questões envolvendo o trabalho e as condições do seu exercício, muitos deles como resultado da atual globalização neoliberal capitalista, o que sempre se reflete em seu campo de ação e de produção de normas internacionais (LEITÃO, 2016, p. 11).

Diante de um robusto aparato normativo, constituindo um modelo de proteção dos trabalhadores, o qual subjaz ao edifício político-institucional e está em consonância com as novas realidades e problemas da atualidade, resta duvidosa a razão pela qual os Estados-membros preterem a ratificação de inúmeras convenções cuja temática sequer é abordada dentro de seu ordenamento jurídico.

A única justificativa plausível que se encontra está nos impactos da globalização econômica, da financeirização da economia ocidental, da reestruturação produtiva nas empresas e da precarização das relações de trabalho em escala mundial, que fustigaram a própria atuação institucional, política e normativa da OIT (DELGADO; DELGADO, 2019, p. 13).

Isto posto, a dependência dos mercados financeiros no financiamento das políticas estatais, ensejando uma evidente subordinação do poder político democrático ao poder econômico-financeiro, resultam na desvalorização das políticas de promoção do emprego, na rejeição de qualquer ideia relativa à equidade e na flexibilização da legislação laboral.

Nessa esteira, encontra-se o próprio Estado brasileiro, cujo exemplo crucial, que também é foco do presente trabalho, está na Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho que, desde o ano de 1996, trata do trabalho realizado em domicílio com o intuito de promover a transformação dessa modalidade em uma fonte digna para seu trabalhador.

Isso se torna mais problemático na medida em que a Constituição Federal de 1988, ao optar pela formulação de uma organização normativa que condiciona o desenvolvimento econômico ao paradigma da justiça social, prevendo para tanto um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador junto do reconhecimento da

autonomia dos trabalhadores, firmou-se como um marco assecuratório que constitucionalizou a perseguição da redução das desigualdades e a valorização do trabalho humano.

Visualiza-se claramente, contudo, que essa materialidade axiológica, a qual exige a regulamentação das importantes inovações que surgem no campo dos direitos sociais por parte do Estado para adaptar a legislação pátria aos novos contornos que surgem, por muito tempo restou dispensada no tocante ao trato jurídico do instituto do teletrabalho.

Revelada, portanto, a importância da OIT e sua produção normativa aos Estados-membros, o que assegura terreno fértil para desenvolvimento de novas ideias humanizadoras na seara trabalhista, resta claro que a não ratificação da supramencionada convenção atesta o desfalque das questões sociais como norte das preocupações a serem enfrentadas pelos agentes públicos e o poder das forças neoliberais na desvalorização da necessidade e importância das normas internacionais sobre o trabalho.

3 A INSUFICIÊNCIA NORMATIVA DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA ANTE A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT

Ao longo de todo o perpassar do tempo, o intenso desenvolvimento tecnológico amplificado pela globalização gerou frutos que modificaram profundamente as mais diversas esferas da sociedade.

Transportado para o âmbito das relações de trabalho, tal desenvolvimento alterou inúmeras concepções, dentre as quais estava a obrigatoriedade de o empregado laborar de forma presencial na empresa, estando impossibilitado de prestar seus serviços em outra localidade.

É exatamente dentro desse panorama que surge a figura do teletrabalho que, estudado exclusivamente sob o prisma das relações de emprego, é modalidade especial de trabalho à distância na qual não somente se dispensa a convivência física entre empregador e empregado, mas pressupõe a distância entre ambos

Ocorre que, mesmo sendo um importante instituto que cada vez mais se afigura recorrente na atual conjuntura mundial, teve um trato jurídico extremamente tardio no ordenamento jurídico brasileiro, passando por um prolongado período pendente de previsão na legislação.

Ademais, somente no ano de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467, denominada Reforma Trabalhista, que fez com que a Consolidação das Leis do Trabalho passasse a disciplinar o teletrabalho, a qual foi alvo de inúmeras críticas por seu regramento simplório e insuficiente, voltadas para uma maior liberalidade econômica.

Nessa senda, o teletrabalho foi visto, então, como mais uma forma de precarizar a relação empregatícia, fazendo com o trabalhador permaneça em uma maior situação de vulnerabilidade e hipossuficiência, permanecendo assombrado com uma menor garantia de seus direitos.

Ainda dentro de toda essa contextualização, é relevante mencionar como a OIT vislumbra o instituto do teletrabalho, salientando a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 que a acompanha, que, embora não ratificada pelo Brasil, pode ser utilizada como parâmetro para análise da inaptidão da regulamentação pátria.

Diante de todo o exposto, este capítulo se propõe a realizar algumas discussões sobre a insuficiência normativa da regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista partindo da análise da Convenção nº 177 da OIT. Além de abordar o instituto do teletrabalho à luz do referido instrumento e a fragilidade da proteção do teletrabalhador, cumpre analisar também a ampliação dessa forma de atividade laboral em decorrência da pandemia do Covid-19 no cenário atual.

3.1 O INSTITUTO DO TELETRABALHO À LUZ DA CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT

No decorrer dos anos, a tecnologia e seus frutos alteraram significativamente as relações sociais e os meios de produção de bens e de serviços. Com efeito, nas relações laborais, visualizou-se que o empregado não precisa estar mais fisicamente na empresa, podendo prestar seus serviços diretamente em outra localidade.

Dessa forma, restou criado o gênero do trabalho à distância que cada vez mais ganhou amplitude, na medida em que o avanço da tecnologia tornava mais fácil ou dinâmica a sua realização e eram crescentes os óbices para acessar ou deslocar-se ao centro empresarial (TOLEDO FILHO, 2017, p. 178).

Surge assim o teletrabalho, espécie do gênero trabalho a distância e nova forma de organização do trabalho, radicada no contexto da externalização e da descentralização produtiva, potencializada pelas novas tecnologias (GRAVATÁ, 2018, p. 241). Nesse sentido, Lima e Lima (2017, p. 45) assentam:

Teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio. O conceito de teletrabalho ainda está em construção, visto que a tecnologia avança mais rápido que sua apreensão pelo espírito. Contudo, já é possível delimitar-lhe o sentido assim: teletrabalho é uma forma de trabalho a distância, exercido mediante o emprego de recursos telemáticos em que o trabalhador sofre o controle patronal.

Cumpre asseverar aqui que a diferença entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio reside na presença da forma de subordinação jurídica inerente aos meios telemáticos ou informatizados de comando, que podem estar presentes ou não na segunda modalidade (KINPARA; MOREIRA, 2019, p. 85).

A vasta disseminação dessa modalidade de labor não passou despercebida pela Organização Internacional do Trabalho, que, demonstrando ser

uma entidade a frente das questões trabalhistas que vão surgindo, logo buscou dar a devida atenção ao nascente trabalho em domicílio.

Nesse diapasão, firmou sua atuação através da adoção de uma Convenção específica a esse respeito, a saber, a de número 177, que foi aprovada em 1996 e passou a ter vigência a partir de abril de 2000 (TOLEDO FILHO, 2017, p. 179). Junto dela, foi expedida a Recomendação nº 184 que a acompanha e complementa.

No entanto, é importante entender que, existem diversas divergências doutrinárias acerca da aplicação da Convenção nº 177 da OIT no âmbito do teletrabalho, pois há aqueles que defendem a sua aplicabilidade e outros que trazem a sua ineficiência frente ao tema, principalmente por utilizar a palavra trabalho em domicílio (CASSAR, 2017, p. 15).

Ao discutir sobre essa divergência, Schreiber (2012, p. 50) dispõe que:

Não existe unanimidade quanto à possibilidade de aplicação da Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT ao teletrabalho. De um lado, existem aqueles que sustentam que há evidente distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, porquanto este conectaria o empregado de forma eletrônica ao empregador, o que nem sempre ocorreria naquele, sendo indevido o exame do teletrabalho à luz dos referidos diplomas da OIT. Por outro, há quem entenda ser possível a aplicação de tais instrumentos internacionais ao teletrabalho, mas somente à sua modalidade “em domicílio”.

Dessarte, não há como negar a distinção que existe entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, visto que, a diferença se encontra no uso de tecnologia, e o contexto laboral que se faz presente. Contudo, resta claro que o teletrabalho consubstancia uma genuína derivação da figura tradicional do trabalho em domicílio².

Diante deste embate é interessante observar o que diz a Convenção nº 177, com seu o intuito de promover a transformação dessa modalidade em uma fonte digna para seu trabalhador, considerado, nos termos do artigo 1º, como aquele que trabalha (OIT, 1966):

Artículo 1 - A los efectos del presente Convenio:
(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
(ii) a cambio de una remuneración;
(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que

² É de bom alvitre, destacar, por oportuno, que a jurisprudência de nossos Tribunais tem equiparado o teletrabalhador à figura o trabalhador em domicílio, vide TST- 6ª T.- AIRR 62.141-19.2003.5.10.0011.

esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

No artigo 3º o instrumento determina que os países ratificantes adotem, implementem e revejam periodicamente uma política nacional que melhore a situação os trabalhadores, o qual é complementado pelo art. 4º que determina que seja assegurado a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em domicílio e demais empregados, elencando direitos mínimos inerentes àqueles trabalhadores, notadamente em relação à remuneração, aos direitos previdenciários, à idade mínima para o trabalho e à proteção à maternidade (OIT, 1996).

Cabe menção aqui ao artigo 7º que preceitua a aplicação da segurança e saúde no trabalho em domicílio; ao artigo 9º que determina a adoção de um sistema de controle que vise garantir a conformidade com a legislação aplicável, empregando para tanto até mesmo sanções; e ao artigo 10 que, em observância ao princípio protetor, prescreve que a Convenção não afeta disposições mais favoráveis aos trabalhadores em domicílio no âmbito de outras normas internacionais (OIT, 1996).

Merece destaque também, o conteúdo da Recomendação nº 184 da OIT, que, segundo Kinpara e Moreira (2019, p. 94), dentre inúmeras diretrizes:

[...] trata das definições e campo de aplicação do trabalho a domicílio, das disposições gerais, da forma de controle do teletrabalho, da idade mínima para o trabalho a domicílio, do direito à sindicalização e negociação coletiva, da remuneração, da segurança e saúde no ambiente de trabalho, das horas extras, períodos de descanso, feriados, férias e licenças médicas, do seguro social e proteção à maternidade, da rescisão do contrato do trabalhador a domicílio, das soluções dos conflitos decorrentes, dos programas de promoção do teletrabalho por organizações de empregadores e trabalhadores e do acesso à informação. Fina por complementar a Convenção nº 177, facilitando sua aplicação pelos Estados signatários.

Partindo-se dessas considerações, é possível defender a importância da regulação do teletrabalho subordinado a partir da Convenção nº 177 e da Recomendação nº 184 da OIT, tida por diversos autores como um próprio diploma legal internacional sobre o teletrabalho. Nesse contexto, visualiza-se o quão precisa foi a OIT ao estabelecer, na época, um arcabouço normativo inovador e necessário para a incipiente modalidade de trabalho que surgia e que perdurou até os dias atuais.

Entretanto, como mencionado no capítulo anterior, embora possua notável conteúdo e relevante temática, dentre inúmeros outros países, o Brasil não ratificou a referida Convenção, restringindo seus trabalhadores de usufruírem de toda a proteção

legal posta, tendo seu conteúdo aproveitável unicamente como mera fonte material de direito.

Nas palavras de Janine Berg, economista sênior da OIT: “Apenas 10 Estados-membros da OIT ratificaram a Convenção nº 177, que promove a igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e outros assalariados, e poucos têm uma política abrangente sobre trabalho em domicílio” (OIT, 2021).

De todo modo, a Convenção nº 177 da OIT é um marco regulatório internacional no que se refere ao trabalho em domicílio e, conseqüentemente, do teletrabalho que já estabelecia em seus dezoito artigos, importantes prerrogativas como a igualdade entre trabalhadores, proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho e, ainda, a não discriminação na ocupação (DELGADO, 2017, p. 250).

3.2 A FRAGILIDADE DA PROTEÇÃO DO TELETRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA

Mesmo consistindo o teletrabalho em um fenômeno bastante presente nas últimas décadas e construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação, no Brasil, o trato jurídico ao instituto chegou tardiamente, mesmo já se reconhecendo o assunto enquanto um fato jurídico.

Não só foi preterida uma regulamentação da matéria como também houve a opção de não acompanhar o tratamento internacional dado ao assunto, uma vez que, como abordado, em 1996, a Convenção nº 177 da OIT passou a reconhecer a figura do “trabalhador em domicílio” e dar guarida a seus direitos.

Na realidade, até o ano de 2011, ignorava-se, na CLT, a possibilidade de desempenho de atividades à distância, sendo reconhecido apenas o trabalho desenvolvido nas dependências do empregador ou no domicílio do empregado. Vigorava, portanto, a ausência de legislação dessa modalidade laboral, o que alimentava uma certa insegurança jurídica e criava a necessidade do legislador criar uma legislação que suprimisse essa lacuna no direito brasileiro.

Somente a partir do dia 16 de dezembro de 2011, com a publicação da Lei nº 12.551, que houve a introdução do trabalho realizado a distância, alterando a redação do artigo 6º da CLT, possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas tarefas fora do estabelecimento do empregador com uso da informática ou dos meios telemáticos.

Dessarte, o referido diploma passou a constar:

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

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

Embora muitos autores tenham entendido que, com a supramencionada disposição, o teletrabalho restara suficientemente regrado no Brasil, cumpre aqui asseverar que, para tal, a sociedade brasileira deveria estar acostumada a reger suas relações à luz de normas abertas, o que não ocorre factualmente (FINCATO, 2018, p. 52).

Apesar de marcante, a inserção do reconhecimento da existência do regime de trabalho a distância, deu-se de forma tangenciada. Para Delgado e Delgado (2017, p. 137), tal alteração ocorreu com o escopo de dar sustentáculo ao elemento fático-jurídico da subordinação empregatícia nas mais diversas modalidades de trabalho, não produzindo uma merecida regulamentação de forma específica.

Nesse sentido, Fincato (2018, p. 52) é precisa ao asseverar:

Destarte, seguiu-se com a necessidade de maior verticalização na minúcia legislativa do contrato. A experiência internacional era e é inequívoca ao demonstrar tal necessidade: Portugal, Espanha, Colômbia, Itália, entre outros: todos já têm alguma regulação para o teletrabalho. Enquanto a legislação brasileira não vinha, algumas empresas ou categorias supriam as lacunas legais com regulamentos empresariais e instrumentos coletivos.

Somente em 13 de julho de 2017, com o advento da Lei nº 13.467, materializando no plano jurídico aquilo que na esfera política foi denominado de Reforma Trabalhista (TOLEDO FILHO, 2017, p. 178), que houve a regulamentação expressa do teletrabalho na CLT, passando a ter o instituto existência formal e positivada em todo território nacional.

Conforme assenta Fincato (2018, p. 56), não havia no texto da proposta originária da Reforma a figura do teletrabalho, tendo surgido durante o período de ausculta popular, em especial pela atuação de diversos atores sociais, como é o caso da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT).

Não obstante se tratar de legislação inovadora, não é difícil visualizar que a Reforma Trabalhista, contrariando a tendência de humanização do direito, desumaniza o trabalho e cristaliza injustiças, violando a função protetiva que é cerne do direito do trabalho.

Tendo em vista uma suposta necessidade de modernização das relações de trabalho em território nacional, a reforma implementada tratou de instituir princípios protetivos ao capital, deturpando a lógica de proteção ao trabalhador que existia na construção anterior do diploma legal.

Alvar (2018, p. 529) critica a reforma por entender que o novo texto desconsidera os direitos trabalhistas, violando, sobretudo, a vedação do retrocesso social, na medida em que vai na contramão dos direitos historicamente adquiridos pela classe trabalhadora brasileira.

Nesse diapasão, defendem Delgado e Delgado (2017, p. 53) que, apesar de a lei visar o preenchimento de lacunas normativas existentes na ordem jurídica do país, o novo diploma legal seguiu um espírito anti-humanista e antissocial, buscando, em praticamente todas as situações contempladas, garantir um modesto padrão de proteção e garantias ao valor trabalho e à pessoa humana trabalhadora.

Para Araújo (2020, p. 439), o que aconteceu na Reforma Trabalhista foi a preponderância de uma racionalidade econômica neoliberal que objetiva transformar os direitos sociais em um mero arranjo formalista que visa à negociação econômica em torno das condições de trabalho pelos atores sociais.

Restando patente a noção de que a Reforma Trabalhista contradiz toda uma gama de valores constitucionais, deve-se destacar que também foi alvo de intensas discussões a sua tão aguardada regulamentação do teletrabalho, disposta na CLT nos artigos 75-A a 75-E.

Antes de dar atenção os supramencionados dispositivos, cumpre mencionar que o artigo 62, inciso III, da CLT, incluído pela Reforma, trouxe questionável conteúdo ao excluir os empregadores em regime de teletrabalho do controle da jornada de trabalho, retirando os direitos a jornada mínima, adicional noturno ou por horas extras e intervalos.

Na contramão das hipóteses dos incisos I – empregados que exerce atividade externa, incompatível com a fixação de horário – e II do artigo 62 – gerentes –, no teletrabalho, a presença do trabalhador é virtual, mas não significa ausência de controle da prestação e da duração do trabalho. Por isso, a escolha do legislador, em

excluir o teletrabalhador do regime de duração do trabalho, não se funda em nenhum argumento justificável.

Partindo para a análise dos dispositivos em si, a princípio, o legislador tratou apenas de confirmar a existência do regime do teletrabalho no primeiro artigo sobre o tema e, no seguinte, dispôs de maneira simples seu desenvolvimento e incluiu a possibilidade de comparecimento no centro de atividades da empresa sem a descaracterização do regime.

O artigo 75-C, terceiro sobre a temática, tratou das formalidades contratuais, abordando no caput a obrigatoriedade da descrição das atribuições do empregado, enquanto os seus parágrafos primeiro e segundo dispuseram sobre a possibilidade de alteração do regime, com prazo para adaptação, sem apresentar sanções na hipótese de descumprimento.

As disposições contidas nesses parágrafos denotam uma evidente dissintonia entre a adoção póstuma do teletrabalho e a sua eventual reversão para o regime presencial, uma vez que somente para a primeira se exige a concordância do empregado (TOLEDO FILHO, 2017, p. 188), além de demonstrar a abusividade da cláusula.

Vislumbra-se ainda que poderá haver afronta ao previsto no artigo 468 da CLT aportado a um caso em concreto que revele a circunstância em que o teletrabalho é a condição mais benéfica ao trabalhador ou que sua reversão por iniciativa patronal gere prejuízos (diretos ou indiretos) ao empregado (FINCATO, 2018, p. 61).

Trazendo à tona forte controvérsia, o artigo 75-D prevê que a responsabilidade pelos instrumentos utilizados deve constar no contrato de trabalho, deixando uma lacuna sobre a quem ela recai. Ante a prevalência do negociado, resta claro que é inteiramente possível que se recaia o encargo pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas na execução do trabalho sobre o próprio trabalhador.

Portanto, o artigo deixa margem, ainda que implícita, para que o empregador imponha suas indicações e o empregado, visto como parte mais vulnerável na relação trabalhista, acabe por aceitar. Ademais, a responsabilidade imputada ao empregado trata-se de uma descarada transferência dos ônus e riscos inerentes à atividade econômica sem que o empregado participe do lucro, desvirtuando-se o artigo 2º da CLT (GOLDSCHMIDT, 2017, p. 12).

Por fim, o artigo 75-E dispõe acerca das responsabilidades quanto aos riscos do trabalho, ficando o empregador obrigado a explicar os riscos existentes no trabalho e os cuidados que devem ser tomados com o propósito de evitar moléstias e acidentes e o empregado posto a assinar um termo de responsabilidade, comprovando estar ciente dos riscos do cargo e as medidas de proteção necessárias, todas ditas por seu superior.

Mais uma vez, coloca-se o trabalhador em uma posição vulnerável em razão desse artigo, defendendo a corrente doutrinária majoritária que o dispositivo é vago e insuficiente, posto que compete ao empregador - quem assume os riscos do empreendimento - zelar pela saúde e segurança do teletrabalhador, treinando-o e fiscalizando-o, e não apenas o instruindo.

À luz das ideias de Goldshmidt (2017, p. 12), tal dispositivo enfraquece a proteção do empregado, cabendo ao empregador certificar-se das reais condições do ambiente de labor. Verifica-se ainda uma lacuna quanto à responsabilidade do empregador em caso de acidentes.

Acerca da referida norma, assenta Toledo Filho (2017, p. 189):

O preceito em foco estipula uma tímida – ou quase inócua – norma de medicina e segurança no trabalho. Se sua consecução pouco ou nada significará em termos de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o empregado em regime de teletrabalho, sua ausência ou descumprimento representará forte indício de negligência patronal, dada a manifesta simplicidade da medida.

No tocante a todos os aspectos acima esposados, a Reforma Trabalhista deveria ter sido mais clara e, assim, trazido maior segurança jurídica aos partícipes da relação jurídica. Tanto é que a redação confusa tem levado a interpretações dúbias e, muitas vezes, equivocadas, inclusive por parte de alguns operadores do direito (MIZIARRA, 2018, p. 64).

Além dos fatores aludidos, inúmeras questões inerentes ao teletrabalho e pendentes de regulamentação foram completamente desprezadas pelo legislador como por exemplo a forma de controle e vigilância do trabalho, a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, a igualdade de condições para promoção funcional, a garantia de sua representação sindical e o importante e atual direito à desconexão.

À vista disso, Miziarra (2018, p. 61) afirma que a legislação que regula o teletrabalho no Brasil é demasiadamente simplista, não conseguindo prever sequer

as situações mais comuns, não se sabe se por pressa do legislador, má-fé ou desconhecimento completo sobre o assunto.

Segundo Nunes (2018, p. 278), a Lei da Reforma Trabalhista está muito aquém do que se almeja, haja vista tratar superficialmente de temáticas como acidente de trabalho, das normas de saúde, higiene e segurança, bem como dos equipamentos dos teletrabalhadores. Seguindo a linha crítica, Gravatá (2018, p. 251) comenta:

A legislação atual não prevê uma forma de controle ou fiscalização dos locais onde o empregado poderá prestar o seu serviço, nem tem sido fácil encontrar um empregado que aceite o retrocesso de trabalhar de forma ilimitada, com isso, diuturnamente se ofende o princípio da dignidade da pessoa humana e não se tem um adequado ambiente de trabalho.

Por conseguinte, depreende Mizarra (2018, p. 77):

A regulamentação do teletrabalho trazida pela Lei 13.467/2017, embora tenha tido o mérito de, pela primeira vez, normatizar o regime no Brasil, pecou por sua incompletude e insuficiência normativa. Poderia ter avançado em muitos pontos e situação perfeitamente previsíveis. No entanto, não se sabe por qual motivo, o legislador reformista fez um trabalho capenga.

Resta claro, portanto, o quão devidas são as críticas feitas à presente regulamentação do teletrabalho, a qual tão somente conservou a penumbra em que se encontravam os teletrabalhadores, dando margem inclusive a interpretações obscuras prejudiciais a proteção dos direitos dessa modalidade e indo de encontro as demais transformações promovidas pela Reforma Trabalhista, que sobretudo suprimiram direitos e garantias dos trabalhadores.

3.3 AMPLIAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL REALIZADA EM DOMICÍLIO: IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO TELETRABALHO

No dia 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de um surto do vírus SARS-Cov-2, que acarreta aos seres humanos à Covid-19, restando configurado, assim, o estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). Já no dia 11 de março do mesmo ano, a entidade decretou a condição mundial de pandemia, diante das altas taxas de contaminação (PIRONTI, 2020, p. 27).

O vírus da Covid-19, denominado coronavírus, foi registrado em mais de 180 países ao redor do mundo, disseminando-se rápida e intensamente e fazendo jus a tomada de diversas medidas estatais pelos governantes no intuito de reduzir o ritmo da contaminação.

Tornou-se imensa a preocupação em torno da pandemia, na medida em que o contágio da doença se assemelha ao da gripe, transmitindo-se facilmente por gotículas e até mesmo por objetos contaminados. Tanto a taxa de infecção quanto a de morte por Covid-19 exibiram um crescimento exponencial (KOCZKODAJ et al., 2020, np, tradução nossa).

Diante desse quadro, em uma atitude preventiva, os países passaram a restringir o acesso da população a determinados locais, modificaram o horário de funcionamento do comércio, a exemplo de lojas e restaurantes, e decretaram o isolamento social a fim de evitar a aglomeração e a propagação do vírus.

De acordo com o entendimento de Santos (2020, p. 32) “a tragédia é que neste caso a melhor maneira de sermos solidários uns com os outros é isolarmo-nos uns dos outros”. Atualmente, embora a vacinação esteja avançada, ainda assim recomenda-se o distanciamento social como forma de evitar o contágio das novas variantes do vírus que surgem.

Em diferentes áreas do direito é possível visualizar o reflexo da pandemia e no direito do trabalho essa realidade não é diferente. A crise sanitária do coronavírus trouxe consigo a necessidade de uma reestruturação do processo de trabalho no Brasil e no mundo, redefinindo as dimensões de espaço e tempo, haja vista que se tornou imprescindível a adoção de uma forma de trabalho flexível que tornasse viável o isolamento social e a continuidade das atividades empresariais.

Nesse cenário, considerando o papel central dos meios de tecnologia da informação e de comunicação, o teletrabalho, em especial no seu formato *home office*, apresentou-se como uma plausível solução a organização do trabalho tradicional, dando margem a uma reinvenção da forma de trabalhar como conhecemos e oportunizando adaptabilidade a um momento de crise econômica, política e social sem precedentes (BOMFIM; ROCHA, 2020, p. 1).

Dessa forma, desde o início do período pandêmico até os dias atuais, entre aqueles que não se enquadraram nos dados de demissão em massa ou nos serviços considerados essenciais, popularizou-se a modalidade de teletrabalho, que, de certo modo, ocorreu de forma impositiva ante os deveres de isolamento social impostos

pelos entes estatais. Nas palavras de Fincato (2020, p. 81) “a sociedade, não apenas a brasileira, provou do teletrabalho, de forma intensa e, por vezes, tensa”.

Observando-se as estatísticas acerca do crescente e expressivo número de profissionais em teletrabalho a nível global, Benavides et. al. (2021, np) constataram, *in verbis*:

De acordo com o levantamento on-line europeu realizado com mais de 85 mil pessoas em suas casas em abril de 2020, 37% dos participantes começaram a trabalhar em domicílio com o início da pandemia. Uma proporção que chega a 60% na Finlândia, 20% na Romênia, 40% em Portugal e 30% na Espanha. Nos Estados Unidos, o percentual atinge 34% de uma amostra de 25 mil trabalhadores, em 2020.

Na América Latina, segundo um estudo realizado na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e México, houve um aumento de 324% no teletrabalho entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, apesar de estimativas de que apenas 21,3% tinham possibilidade de realizar o teletrabalho (de 80% entre profissionais, cientistas e técnicos a 15% entre trabalhadores no comércio e 1% na agricultura), evidenciando a natureza do trabalho e a lacuna no acesso à Internet.

Ainda, de acordo com os dados divulgados pelo Instituto de Economia e Pesquisa Aplicada - IPEA - (2020), em setembro de 2020, cerca de 8 milhões de pessoas trabalhavam em *home office*, o que representa 10,7% das 82,9 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas. Um aumento considerável em relação ao total de 3,8 milhões de pessoas que utilizavam dessa modalidade no ano de 2018.

Entretanto, embora seja uma medida que tem sido difundida como modalidade de trabalho em circunstâncias normais e excepcionais, em nenhum momento se considerou seu impacto na vida do teletrabalhador como um todo, tanto no que concerne aos seus direitos trabalhistas quanto no que toca aos seus direitos e garantias fundamentais. Assim ponderam Durães, Bridi e Dutra (2021, p. 961):

A pandemia do Coronavírus mostrou as faces trágicas da globalização e dos caminhos hegemônicos pelo capitalismo no mundo. Além das vulnerabilidades daqueles que estão desamparados pela tela de proteção social, que foram acometidos pelo desemprego ou pela queda da renda, ou que precisam trabalhar em condições de risco e exposição ao contágio, muitos dos que continuam trabalhando passaram a enfrentar os desafios decorrentes do teletrabalho.

Conduzindo a análise para o Brasil, esse contexto se agrava principalmente tendo em vista que, como visto, a regulamentação jurídica do teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista, reforçando a prevalência do negociado sobre o legislado, não cumpriu a finalidade de proteção jurídica do teletrabalhador. Restou as partes,

portanto, tratem das questões essenciais da relação de trabalho através do contrato, o que prejudica imensamente o empregado, parte vulnerável da relação.

Na contramão de muitos outros países do mundo, que aproveitaram o contexto pandêmico para darem o devido trato jurídico ao teletrabalho, o Brasil mais uma vez mostrou o descaso com as questões sociais, uma vez que a única regulamentação das relações trabalhistas foi feita pela Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020.

No que diz respeito ao teletrabalho, tal medida enfocou apenas em flexibilizar a voluntariedade e formalização do regime, dado que reduziu o tempo de aviso do empregador para alterar unilateralmente para 48 horas e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Tendo em vista que a referida Medida Provisória não teve o seu rito constitucional cumprido, com a perda do prazo de votação para a conversão em lei que regulasse seus efeitos pelo Senado Federal em 19 de julho de 2020, legou somente a obrigação dos operados jurídicos e gestores a lidar com um verdadeiro malabarismo na gestão dos contratos antes, durante e depois da pandemia (FINCATO, 2020, p. 93).

Nessa senda, além das dificuldades já existentes para aqueles que labutam na modalidade, diversas outras passaram a ser enfrentadas pelos trabalhadores devido à necessidade de adaptação ao trabalho emergencial remoto. No cenário atual, faz-se mister ainda considerar toda uma gama de fatores referentes ao ambiente doméstico da vida do teletrabalhador.

Dessarte, elementos como o controle e limite de jornada, ergonomia, saúde ocupacional e mental, bem como, a dificuldade de estabelecimento de limites temporais e psicológicos entre as atividades pessoais e laborais nas rotinas cotidianas dos lares, figuraram como preocupações e desdobramentos que se intensificaram ante o contingenciamento emergencial.

Pode-se acrescentar a essa lista também temáticas concernentes ao direito à desconexão do teletrabalhador, às formas de controle para garantir a privacidade nessa forma de trabalho e ao aumento da informalidade. Sobre esse enfoque, Durães, Bridi e Dutra (2021, p. 945) listam como novas adversidades que exsurgem:

[...] os processos de intensificação das jornadas, de apropriação do espaço privado da residência dos trabalhadores, os desafios de compatibilização entre trabalho produtivo e reprodutivo, sobretudo por mulheres, o isolamento

em relação aos coletivos de trabalho e a suas articulações políticas, bem como o sofrimento e o adoecimento psíquico.

Soma-se a esse quadro o fato de que as empresas, em sua maioria, não tiveram tempo de implementar uma política estruturada de teletrabalho. Não possuindo intimidade com a modalidade, conseqüentemente, enfrentaram a falta de protocolos para a sua utilização no dia a dia corporativo (JORDÃO, 2020, p. 199).

Visualiza-se, assim, que os temas supramencionados são vastos e complexos, não havendo aqui espaço para tratar de todos e nem com a especificidade que merecem. Percebe-se, portanto, que é preciso cautela perante o cenário pandêmico, fazendo-se mister que sejam feitas pesquisas voltadas para a análise do impacto da transição para o teletrabalho.

Ao realizar um balanço geral acerca da pandemia, a crise econômica e seus impactos no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, concebeu o teletrabalho como um importante recurso para a conservação de empregos, mormente a projeção feita em estágio inicial da crise sanitária de desemprego de 25 milhões de pessoas (OIT, 2020).

No entanto, recomenda a OIT que tal modalidade deve ser exercida em condições propícias, o que acaba por envolver não só o estabelecimento de elementos objetivos, mas também subjetivos como apoio gerencial, treinamento e suporte técnico adequados (OIT, 2020).

Todavia, levando em consideração o cenário de urgência que foi imposto pela pandemia, as condições descritas pela organização dificilmente têm sido observadas, principalmente estando associado ao comportamento tendencial das relações de trabalho no capitalismo que caminham para a acentuação da exploração, evidenciada também no teletrabalho, como por exemplo, na medida em que os trabalhadores acabam arcando com parte dos custos do trabalho (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 955).

Com efeito, é inteiramente possível que o teletrabalho esteja mitigando, em parte, o impacto econômico e social da crise sanitária. Contudo, mesmo possuindo diversas vantagens, a ausência de regras claras para disciplinar o teletrabalho no Brasil associada a um cenário de precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego e da informalidade, atestam a existência de um quadro preocupante de perdas de direitos para os trabalhadores.

4 A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE TELETRABALHO DOS PAÍSES SIGNATÁRIOS E NÃO SIGNATÁRIOS DA CONVENÇÃO Nº 177 EM PERSPECTIVA: UMA ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO

O direito comparado permite identificar pontos de similitude e pontos de divergência entre as diversas legislações internacionais. Trata-se de exercício voltado para a comparação, que deve considerar as peculiaridades de cada ordenamento jurídico.

O presente capítulo se propõe precisamente a analisar diplomas normativos internacionais que tratam do teletrabalho. Sabe-se, todavia, que poucos foram os países a internalizarem os mandamentos estabelecidos na Convenção nº 177 da OIT, o que reduz substancialmente o número de possibilidades comparativas dentro do espectro.

Por este motivo, este capítulo traça algumas considerações sobre a regulamentação do teletrabalho internacional em contraponto com o contexto brasileiro não se limitando aos países que aderiram à Convenção nº 177 da OIT e, assim, levando a análise para outros ordenamentos jurídicos que dispõem de grandes garantias no que se refere ao teletrabalhador.

Além do estudo dos diplomas normativos internacionais que tratam do teletrabalho, também objetiva-se discutir os parâmetros que devem ser observados para a efetivação das garantias do teletrabalhador ante os avanços do cenário internacional no contexto do mundo moderno.

Conforme visto no capítulo anterior, a pandemia foi um dos grandes motivadores do crescimento do número de teletrabalhadores no mundo. O movimento de flexibilização das relações de trabalho já existia, porém, a pandemia foi capaz de acelerá-lo na medida em que tornou o teletrabalho não uma opção, mas uma necessidade.

Nesse sentido, busca-se estabelecer um marco teórico que compreenda as necessidades da classe trabalhadora, especialmente num quadro de pós-pandemia, pois, apesar dos inúmeros benefícios do teletrabalho, essa modalidade apresenta riscos e gera malefícios, principalmente em um cenário crescente de precarização do trabalho e de perda de direitos, implicando na necessidade de uma regulamentação que atenda a certos preceitos.

4.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO INTERNACIONAL EM CONTRAPONTO COM O CONTEXTO BRASILEIRO

No decorrer do tempo, com as significativas transformações advindas da era da globalização tecnológica e da informação, as relações trabalhistas passaram a ser mais complexas e, em decorrência dessa complexidade evolutiva, era imperioso que as normas trabalhistas acompanhassem essa evolução. Trata-se do fenômeno natural da adequação do direito aos novos modelos sociais.

Ademais, quando o enfoque reside no teletrabalho, restou claro que o ordenamento jurídico brasileiro não se amoldou adequadamente a essa nova realidade, na medida em que se vislumbra o vácuo legislativo que vigorava sobre a matéria. Ante a inércia dos legisladores, essa adaptação das relações de trabalho às exigências da modernidade acaba por se incumbir aos operadores do direito, os quais se viram obrigados a enfrentar a lacuna regulatória sobre o instituto.

Reforça-se ainda mais essa dificuldade da legislação trabalhista nacional em se adaptar a evolução do trabalho, tendo em vista que a Reforma Trabalhista surgiu com essa finalidade e, mesmo encarregada de trazer à baila pela primeira vez à CLT dispositivos referentes ao teletrabalho, incontáveis são as críticas a respeito de sua regulamentação, pois, em uma análise aprofundada, ela se mostra deverás insuficiente.

Nesse jaez, faz-se mister que seja feito um breve contraponto a respeito da regulamentação do teletrabalho no cenário internacional, enfocando em países portadores de uma regulamentação robusta sobre o instituto, em relação ao contexto brasileiro com o objetivo de atestar as principais falhas da legislação nacional.

A anteriormente tratada Convenção nº 177 da OIT, juntamente com a Recomendação nº 184 que a acompanha, trazem importantíssimas diretrizes para o teletrabalho que até os dias atuais devem ser seguidas, tornando-se um marco a ser respeitado e também ratificado, mesmo havendo passado décadas de sua criação.

Ocorre que, até o presente momento, como mencionado, essa convenção foi ratificada somente por 10 países, o que ilustra as dificuldades práticas de sua aplicação e, para o presente estudo, de uma análise das normatizações de teletrabalho limitada a esse rol. Com isso em mente, propõe-se ao exame de legislações no cenário internacional como um todo, sem reservas.

Iniciando a abordagem proposta, passa-se agora a compreensão do que dispõe um dos principais Blocos Econômicos do mundo - a União Europeia -, a qual, em 16 de julho de 2002, estabeleceu um acordo a respeito do teletrabalho com o escopo de oferecer mais segurança aos trabalhadores.

Assim como a Convenção nº 177 da OIT, o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho avançou no trato do instituto e tornou-se referência para muitos países em relação à regulamentação da modalidade. Sua importância fica evidente na medida em que suas disposições são utilizadas pelos países do bloco até os dias atuais e permanecem avançadas quanto ao seu conteúdo.

Benavides et. al. (2021, np) precisamente sintetiza as condições básicas desse acordo da seguinte maneira:

Este trabalho deve ser de mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa; As condições de trabalho devem ser equivalentes às dos trabalhadores nas instalações da empresa; Os dados pessoais dos teletrabalhadores devem ser protegidos pela empresa; A empresa deve garantir a privacidade do teletrabalhador; O equipamento de trabalho deve ser fornecido e mantido pela empresa; A empresa se responsabiliza pela segurança e saúde dos teletrabalhadores, e os representantes dos trabalhadores, bem como a inspeção do trabalho, devem ter acesso ao local de trabalho; A organização do trabalho, jornada, horário etc. devem seguir as normas em vigor dos trabalhadores nas instalações da empresa; A formação dos teletrabalhadores deve ser equivalente à dos trabalhadores nas instalações da empresa; Os direitos dos trabalhadores devem ser equivalentes aos dos trabalhadores nas instalações da empresa.

Nessa esteira, nota-se que a União Europeia trouxe regras universais importantíssimas a serem adotadas por todos os seus integrantes. Contudo, acentua-se que, embora devam respeito a essas diretrizes, cada país pode ter a sua própria lei ou disposição legal a respeito do teletrabalho em seu contexto nacional que melhor se adapte à realidade local.

Mantendo-se dentro do âmbito europeu, é relevante trazer algumas disposições específicas a respeito do teletrabalho de alguns países para atestar a fragilidade da legislação brasileira. No caso de Portugal, em seu Código do Trabalho Português, há a prescrição desse tipo de trabalho e de importantes direitos relacionados em seus artigos 168 e seguintes, *in litteris* (PORTUGAL, 2009):

Artigo 168. [...] ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas. [...] Artigo 169 [...] no âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização

de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade. 3 O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores. Artigo 170 [...] o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

À vista disso, verifica-se que o direito português aborda normas relevantes sobre o teletrabalho, exemplo claro é a regra expressa de que a manutenção e adequação do local de trabalho são de responsabilidade do empregador. Essa é uma previsão interessante, tendo em vista que no Brasil, de acordo com a Reforma Trabalhista, não há responsabilidade do empregador nesse aspecto, alvo de intensas divergências doutrinárias.

Ainda, há uma preocupação da legislação portuguesa no que se refere a privacidade e bem-estar físico do teletrabalhador, assegurando o gozo de momentos de descanso do empregado e de sua família, traçando ainda algumas prescrições sobre a proteção da saúde física e psicológica do teletrabalhador.

No que se refere ao aspecto formal do contrato de teletrabalho, de acordo com o artigo 166º do Código do Trabalho Português, o contrato deve conter uma série de informações relevantes, tais quais (PORTUGAL, 2009):

5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) Indicação do período normal de trabalho; d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

Já na legislação brasileira, entre os artigos 75-A e 75-E da CLT, responsáveis pelo teletrabalho, não são encontradas disposições detalhadas sobre as informações que devem estar contidas no contrato de trabalho. Ora, de acordo com Garcia (2017, p. 43), o contrato de trabalho consiste em uma garantia de que as atribuições e os direitos do trabalhador serão respeitados. Assim, não havendo informações precisas a respeito dos direitos e deveres do teletrabalhador no desempenho do labor, torna-se mais fácil o desrespeito a essas prerrogativas.

Na França, a regulamentação do teletrabalho é completa e também merece atenção. Do mesmo modo que em Portugal, a lei francesa prevê a obrigação do empregador de cobrir todos os custos diretamente ligados ao exercício do teletrabalho, nomeadamente o custo do equipamento, software, assinaturas, comunicações e ferramentas, bem como a sua manutenção.

Um fator importantíssimo abrangido pela legislação francesa, também presente na portuguesa, está na incumbência do empregador de fornecer a devida capacitação do teletrabalhador, principalmente sobre o manuseio dos meios tecnológicos envolvidos. Nos termos do diploma francês, é essencial que os teletrabalhadores recebam “formação adequada, direcionada para o equipamento técnico à sua disposição e sobre as características dessa forma de organização do trabalho” (FRANÇA, 2006, tradução nossa).

No fator meio ambiente do trabalho, a legislação francesa mostra-se avançada na medida em que traz a obrigação do empregador de garantir que as instalações utilizadas cumprem as normas relativas à saúde, segurança e condições de trabalho (FRANÇA, 2006).

Nesse diapasão, expõe ainda que, os acidentes ocorridos no âmbito do teletrabalho, durante o expediente laboral são presumidos como acidentes de trabalho. Seguindo o Acordo-Quadro Europeu, tratou a França de dispor sobre a necessidade de uma visita de inspeção do empregador ao local de trabalho para fiscalizar o cumprimento dos termos de saúde e segurança (FRANÇA, 2006).

É nítido que a normatividade francesa, em âmbito internacional, demonstra-se desenvolvida quanto à regulamentação do teletrabalho, assim como no âmbito da tutela do meio ambiente laboral, versando sobre matérias que sequer foram tratadas pela regulamentação do ordenamento jurídico brasileiro. Demonstra-se extremamente avançada principalmente por ser a precursora de um crucial direito do teletrabalhador, cuja garantia tornou-se indispensável: o direito à desconexão.

Como consequência direta das alterações proporcionadas pelas novas tecnologias de comunicação e informação, reduzindo a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal, intensifica-se a preocupação com o direito do teletrabalhador ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho. Logo, o direito à desconexão consiste no afastamento do trabalhador tanto físico quanto mental das atividades laborais. Sobre o assunto, Melo (2017, np) é patente ao asseverar:

O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.

No que se refere ao direito à desconexão, Gauriau (2020, p. 155) menciona que a França foi o primeiro país europeu a integrar essa prerrogativa ao ordenamento jurídico. A partir da inovação do direito francês, a desconexão passou a ser um direito previstos em outros países europeus. Segundo a autora, “o escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar.”

O último país a ser citado no âmbito europeu é a Itália. Nela, a legislação trabalhista também trata do teletrabalho, e, além de incorporar as condições exigidas pela União Europeia, é bastante cuidadosa no que se refere a vida pessoal do teletrabalhador, privilegiando o binômio trabalho-vida. Nesse sentido, Betiatto (2017, p. 48) traz importante crítica:

Analisando-se a lei brasileira, verifica-se que o legislador “esqueceu” o fundamento essencial a que se presta a instituição do teletrabalho, que é a busca pelo equilíbrio entre vida social e familiar, de um lado, e o trabalho desempenhado pelo empregado, de outro. Ao passo que a legislação pátria adota única e exclusivamente uma visão instrumental e objetiva, a italiana traz em seu bojo uma abordagem, também, social e subjetiva, ao trazer expressamente a preocupação com o sujeito como ser humano e com sua vida particular, distante do trabalho.

Deslocando a análise para o âmbito sul-americano, é de bom alvitre destacar dois países que aprovaram legislação específica sobre o tema teletrabalho recentemente, em virtude do fortalecimento do instituto por conta da pandemia de Covid-19.

À título meramente informativo, o Mercosul, Bloco Econômico em que o Brasil é integrante, diferentemente da aludida União Europeia, não possui um compilado de regras gerais a respeito do teletrabalho, fazendo-se necessário que cada país membro disponha em sua legislação interna as regras julgadas pertinentes sobre a matéria.

Por oportuno, impende salientar que a Argentina é o único representante da América Latina a ratificar a Convenção nº 177, tendo-a incorporado no ano de 2003, assumindo desde cedo o compromisso de aperfeiçoar as condições de trabalho e garantir os direitos das pessoas que trabalhavam no incipiente teletrabalho.

No ano de 2020, em decorrência da Covid-19, o legislativo do país rediscutiu uma regulamentação do instituto, acrescentando ao capítulo IV do Código de Contrato de Trabalho da Argentina o regime do teletrabalho. Esse aditamento legislativo foi realizado pela Lei nº 27.555/2020 (ARGENTINA, 2020).

Necessário enfatizar também que a lei em comento respeita as disposições contidas na Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho pela busca da melhoria das condições do trabalhador em teletrabalho e pelo compromisso de adotar uma política de igualdade de direitos em comparação aos trabalhadores que atuam de modo presencial.

No Chile, a Lei nº 21.220, que “Modifica el trabajo en Materia de Trabajo a distancia”, visando dar o devido trato a modalidade ante o cenário pandêmico, foi sancionada em 24 de março de 2020, introduzindo o capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” no Código de Trabalho do país (CHILE, 2020).

No que tange aos equipamentos de trabalho, conforme o artigo 9º da lei argentina, o empregador deve fornecer o equipamento - hardware e software -, as ferramentas de trabalho e o suporte necessário para a execução das tarefas e assumir os custos de instalação, manutenção e reparo destes, ou compensação pelo uso das ferramentas do trabalhador (ARGENTINA, 2020).

Por sua vez, a norma chilena prevê que os equipamentos, ferramentas e materiais para o trabalho, incluindo os de proteção, devem ser fornecidos pelo empregador ao trabalhador, estando este vedado de utilizar elementos do seu próprio patrimônio. Da mesma forma, os custos de operação, funcionamento, manutenção e reparo dos equipamentos serão sempre de responsabilidade do empregador (CHILE, 2020).

Tratando de uma matéria pouco versada nas legislações sobre teletrabalho, a Argentina estabeleceu, em seu artigo 11, o dever do empregador de garantir a devida formação do teletrabalhador para o uso das tecnologias necessárias para desempenhar o trabalho, disponibilizando cursos e ferramentas de apoio, tanto virtuais quanto presenciais, de forma a garantir uma melhor adaptação a modalidade (ARGENTINA, 2020).

Acerca da proteção de dados, prevê a lei argentina que os sistemas de controle obrigatoriamente terão a participação sindical, de forma a salvaguardar a privacidade do teletrabalhador e do seu domicílio. Dessa forma, o empregador não pode utilizar software de vigilância que viole a privacidade do empregado, garantindo a proteção dos dados por ele utilizados e processados para fins profissionais (ARGENTINA, 2020).

No Chile, há ainda a obrigação do empregador de informar ao teletrabalhador todos os riscos do seu trabalho, bem como as medidas preventivas e os meios de trabalho corretos. Em adição, antes de iniciar o trabalho, o empregador deve, diretamente ou por meio de órgão gestor de seguros, treinar o trabalhador nas principais medidas de saúde e segurança que devem ser levadas em consideração para a consecução do labor (CHILE, 2020).

A norma argentina também destina a devida atenção para a saúde e segurança do teletrabalhador, estabelecendo notável medida de que os acidentes ocorridos no local, no dia e durante o teletrabalho serão considerados acidentes de trabalho (ARGENTINA, 2020).

Por fim, um avanço importante que merece ser realçado está no direito à desconexão digital, previsto na legislação argentina como de observância obrigatória. Demonstrando preocupação com essa importante prerrogativa do teletrabalhador, a Argentina a estabeleceu, nos termos do artigo 5º do diploma legal, de modo que o empregado não apenas deixe de laborar em sobrejornada, como também seja proibido o empregador de contatá-lo.

É o que se concebe a partir da leitura da íntegra desse disposto, *in verbis* (ARGENTINA, 2020, tradução nossa):

Artigo 5º - Direito à desconexão digital. Quem trabalha na modalidade de teletrabalho terá o direito de não ser contatado e de se desconectar de aparelhos digitais e/ou tecnologias de informação e comunicação, fora do horário de trabalho e nos períodos de licença. Não poderá ser sancionado por fazer uso desse direito.

O empregador não poderá exigir da pessoa que trabalha a execução de tarefas, nem lhe enviar comunicações, por qualquer meio, fora do horário de trabalho.

Quando se vislumbra que as disposições apresentadas sequer são encontradas na legislação brasileira de forma geral ou incipiente, parece que o legislador, diante da pressão da evolução social, deteve-se a trazer o teletrabalho para

o ordenamento jurídico sem uma profunda análise das necessidades que essa regulamentação exigia.

Logo, a partir dessa breve análise do direito comparado, resta claro o descuido do legislador brasileiro. Depreende-se desse fato que é como se a Reforma Trabalhista não tivesse destinado verdadeira preocupação com o indivíduo que irá desempenhar o teletrabalho.

4.2 A NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DAS GARANTIAS PROTETIVAS DO TELETRABALHADOR A PARTIR DO EXERCÍCIO CIVILIZATÓRIO INTERNACIONAL

É nítido que as leis trabalhistas precisam se adaptar à velocidade das mudanças tecnológicas, já que diariamente há transformações no trabalho em decorrência da globalização, internacionalização da economia, processos produtivos entre outros, trazendo novos paradigmas de produção.

No Brasil, o teletrabalho mantém-se um constante objeto de discussões no cenário nacional, mas ainda existe um hiato entre o plano ideal e a realidade da regulamentação, uma vez que, conforme analisado, as recentes alterações legislativas se prestaram a flexibilizar as relações de trabalho, sem atenção as necessidades e demandas da classe trabalhadora.

De modo direto, fica evidente que a normatização brasileira está aquém das evoluções legislativas de outros países no que se refere ao trato jurídico do instituto e isso deve ser encarado como algo negativo, principalmente quando se considera a ampliação considerável dessa modalidade a nível global.

Como fora mencionado, de acordo com o Instituto de Economia e Pesquisa Aplicada (IPEA), no Brasil, cerca de 11% dos trabalhadores laboraram em teletrabalho ao longo de 2020. Benavides et. al., (2021, p. np) apontam que, na América Latina, conforme pesquisas realizadas na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e México, houve um aumento de 324% no teletrabalho entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020.

Isto posto, tendo em vista que a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece a dignidade como princípio norteador das relações trabalhistas, principalmente ao estabelecer a valorização do trabalho humano como fundamento da República (art. 1º, IV), torna-se imprescindível a discussão da dignificação do trabalho no âmbito do teletrabalho (GRAVATÁ, 2018, p. 240).

Quando se invoca a necessidade de efetivação das garantias protetivas do teletrabalhador, é comum que uma das principais preocupações seja o meio ambiente de trabalho. Pela lógica do teletrabalho, que estende, em alguma medida, o conceito de meio ambiente do trabalho também para o ambiente privado do trabalhador, pode-se falar na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infelizmente do trabalho também nesses casos (DELGADO, 2017, p. 70).

Seguindo esse raciocínio, diversos países como a Argentina e a França foram claros ao estipular a responsabilidade do empregador na medida em que os acidentes ocorridos durante o teletrabalho serão considerados acidentes de trabalho. No Brasil, a única previsão relativa à segurança se deu pela obrigatoriedade de instruir o empregado quanto às precauções e fazer com que este assine um termo em que se comprometa a seguir o que lhe foi instruído, dando margem para interpretações controversas no sentido de eximir a responsabilidade do empregador.

Cumprir frisar também, uma garantia necessária do teletrabalhador prevista em países como França, Itália e Portugal de que somente por mútuo acordo poderá haver o retorno ao trabalho presencial, estando no Brasil predisposta a alteração em qualquer momento pelo empregador, desde que respeitado um prazo mínimo de 15 dias. Na Espanha, somente mediante o pagamento de uma compensação que o empregador pode determinar o retorno unilateralmente (ESPAÑA, 2020).

Outro ponto de destaque diz respeito aos equipamentos de trabalho que em países como Chile, Argentina, França e Portugal, o empregador deve obrigatoriamente fornecer e arcar com todos os custos diretamente ligados ao exercício do labor. Nota-se uma proteção bem maior ao teletrabalhador nesses países, ao passo que o Brasil legou a obscuridade de se dispor em contrato tal matéria.

Dessarte, não se trata de um dispositivo protetivo, há uma grande margem de discricionariedade a favor do empregador, presente também no dispositivo relativo à segurança, dando ensejo a interpretações no sentido de permitir que o empregado passe a correr os riscos da atividade econômica. Os direitos dos trabalhadores devem estar dispostos em lei, e não em acordos realizados entre patrão e empregado.

Para Bramante (2012, p. 392), o teletrabalho exige uma política de qualificação profissional nas hipóteses de desemprego estrutural causado pelo analfabetismo digital. Revela, desse modo, a indispensabilidade da existência de capacitação para os teletrabalhadores, precisamente estipulada pela França e

Argentina, por exemplo. Em compensação, no Brasil, não há qualquer menção normativa ao direito.

A partir do momento em que a Reforma Trabalhista sequer tratou de como deve se dar a vigilância e o controle do trabalho, além de ser omissa quanto ao modo pelo qual deverá ocorrer a fiscalização, deve-se também tirar lições do exercício internacional, visto que países como Portugal, Argentina e França não somente dispuseram sobre tais matérias, como avançaram na guarda de direitos do teletrabalhador, prevendo métodos idôneos que asseguram a privacidade e inviolabilidade do domicílio.

Também foi silente a previsão legal brasileira na medida em que no exame dos preceitos comparados, apresenta-se uma explícita preocupação em garantir ao teletrabalhador igualdade de condições aos demais empregados quanto à progressão na carreira e a garantia de sua tutela ou representação sindical, dispensada na norma nacional (TOLEDO FILHO, 2017, p. 190).

Por fim, em âmbito internacional percebe-se o cuidado dos legisladores internacionais de resguardar a saúde e segurança do trabalhador como forma de protegê-lo, temática imperativa principalmente quando confrontada com os contornos atuais.

É salutar observar que a proteção da saúde do teletrabalhador é fundamental no âmbito dos princípios e garantias do direito do trabalho, pela centralidade da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho na Constituição brasileira.

Ocorre que, ao regulamentar o teletrabalho, as disposições criadas pela Reforma Trabalhista foram omissas no que tange ao dever do empregador de fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Em outras palavras, nada foi dito acerca da obrigação empregatícia de fiscalizar e efetivar normas afetas a saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho (MIZIARRA, 2018, p. 64).

Em uma rápida comparação entre os ordenamentos jurídicos da França, Argentina e das regras estipuladas pela União Europeia, por exemplo, nota-se uma grande escassez de direitos quanto a essa preocupação imprescindível no teletrabalho, corroborando-se para a demonstração da insuficiência da normativa brasileira. É o que faz Toledo Filho (2017, p. 189) ao asseverar:

Os ordenamentos comparados, nesta dimensão, são claramente mais cuidadosos: assim, em Portugal, preconiza a legislação que o empregador “deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores” (CT, art. 169.3), e, ainda, “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico” (art. 170.1); na Espanha, a normativa correspondente prescreve que “los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo” (ET, art. 13.4); e, no México, o artigo 330, inciso VI, da Lei Federal do Trabalho estabelece como um dever especial dos inspetores do Trabalho a atribuição de praticar “visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad”.

Um desdobramento crucial dentro do espectro saúde é o direito à desconexão digital, como já ressaltado anteriormente, ponto fundamental na regulamentação do teletrabalho, pois esbarra na dignidade humana. Nesse sentido, países como Argentina, Portugal, França e Espanha adotam providências com o objetivo de garantir o respeito aos períodos de descanso e férias, bem como vida pessoal e familiar.

Por esse ângulo, há ainda a previsão de medidas preventivas ao isolamento, preocupação inerente ao teletrabalho e intensificada pelo cenário pandêmico, por países como Portugal. Inexiste no Brasil quaisquer disposições com esses direitos básicos do teletrabalhador.

Desta feita, no ordenamento jurídico brasileiro, conforme estudado, o teletrabalho encontra-se disposto na CLT, notadamente nos artigos 75-A a 75-E. Os artigos são tímidos, trazendo disposições genéricas sobre matérias básicas e carecendo de prescrição de assuntos fundamentais. Tão somente isto.

Quando vemos que um país como a Argentina, por aproximar-se mais da realidade brasileira do que os países europeus, destacou-se por seu papel inovador e moderno, que além de formular uma regulamentação robusta em proteção ao trabalhador, trouxe mais segurança jurídica à aplicabilidade do regime do teletrabalho, constata-se que não houve nenhuma preocupação com as condições efetivas da modalidade pelo legislador brasileiro.

A Constituição argentina, assim como a brasileira, consagra a existência de condições dignas e equitativas como uma das tutelas dos trabalhadores. Questiona-se, assim, a razão pela qual o legislador brasileiro não pôs a cabo esses valores para proteger o teletrabalhador.

As delimitações até aqui expostas evidenciam que, no direito internacional, os países têm evoluído no cuidado com o teletrabalhador, ou seja, ainda que essa forma de trabalho se encontre intimamente ligada com o crescente ideal neoliberal, algumas garantias permanecem sendo aplicadas ao trabalhador, como forma de resguardá-lo das arbitrariedades do empregador.

Evidencia-se também que o Brasil se encontra demasiadamente atrasado nessas discussões, não existindo previsões expressas sobre segurança, saúde e proteção ao teletrabalhador. Pelo contrário, o que se visualiza é uma precariedade do aparato legal sobre a matéria. À vista disso, Gravatá (2018, p. 249) assenta:

Na prática, o Estado não tem conseguido garantir esse "mínimo constitucional", o que, aliado a falta de conhecimento do povo quanto aos seus direitos ou de como exercê-los, bem como a necessidade de manter-se empregado, tem como resultado a dúvida quanto ao avanço tecnológico ser benéfico ou representar um retrocesso à escravidão? É preciso observar as condições mínimas de trabalho para se poder afastar o preconceito do Brasil escravo.

Dessarte, em consonância à tratativa legal do teletrabalho no cenário internacional, é necessário que haja a efetivação das garantias protetivas do teletrabalhador no direito interno. Pelo exercício legislativo internacional, infere-se que não é impossível estabelecer as devidas adequações as normas de proteção ao trabalho sem precisar deixar a efetiva tutela do trabalhador brasileiro nas mãos da negociação entre as partes da relação trabalhista, dando margem a casuísmos e a relativizações

Nesse vértice, em respeito aos direitos e garantias constitucionais e bebendo de toda a experiência internacional, a proteção integral do teletrabalhador, em âmbito nacional, deve ser assegurada a partir da criação de um arcabouço normativo capaz de prescrever uma série de direitos inerentes à modalidade e efetivamente salvaguardá-los, sob pena de se ter um verdadeiro retrocesso dos direitos fundamentais sociais.

4.3 O MARCO TEÓRICO PARA A PROMOÇÃO DO TELETRABALHO DECENTE NO PÓS-PANDEMIA

Amplifica-se a preocupação com a situação do teletrabalhador, a partir do momento em que, como mencionado, no dia 11 de março, a Organização Mundial da

Saúde (OMS) caracterizou o novo surto de coronavírus como uma pandemia e instou os governos de todo o mundo a levarem a cabo diversas medidas drásticas, como o confinamento em escala nacional (OMS, 2020).

Somada a profunda crise econômica e social mundial, a pandemia de Covid-19 trouxe consequências catastróficas em largas escalas que possivelmente permanecerão, mesmo quando obtivermos seu controle por meio da vacinação em massa da população.

Em diferentes áreas do direito é possível visualizar os reflexos desse cenário e na seara trabalhista essa realidade não é diferente. Além do desemprego que atingiu milhares de pessoas, assim que as medidas de confinamento entraram em vigor, uma grande parte da população ativa foi instruída para ficar em casa e continuar a trabalhar remotamente – caso as suas funções o permitissem.

Dessa forma, criaram-se as condições para a mais vasta experiência de teletrabalho em massa da história. Contudo, com a ampliação dessa nova forma de desempenhar o labor, faz-se necessário que o direito esteja atento a todas as situações jurídicas que podem ser desencadeadas, ensejando uma série de questionamentos e desdobramentos.

Em razão do prolongamento do quadro pandêmico, estima-se que o formato de teletrabalho em *home office* torne-se parte do imaginário corporativo, ganhando maior relevância após o estabelecimento do controle da pandemia (JORDÃO, 2020, p. 198). Caminhamos em direção a um futuro no qual esse modelo se tornará mais comum, o que reforça cada vez mais a imprescindibilidade de uma regulamentação que faça jus a todas as suas minúcias.

Não obstante, ao tempo em que se exaltam os benefícios do teletrabalho, não se pode permitir a ocultação dos riscos de precarização nos âmbitos individual e coletivo, assim como as possibilidades de reformulação dos ganhos empresariais na exploração do trabalho humano, resultando numa redistribuição de ônus do processo produtivo e desequilibrando as já assimétricas relações de trabalho (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 947).

Assentam Beleli e Ferreira (2021, p. 13) que, apesar das estatísticas evidenciarem um cenário bastante favorável para a crescente adesão do teletrabalho nas empresas brasileiras, despertou-se, por outro lado, certa preocupação, principalmente pela OIT, no que se refere à saúde do trabalhador, tendo em vista o

desgaste psicológico, o excesso de trabalho e a quebra de fronteira entre espaço público e privado.

De acordo com Fincato (2020, p. 92), com a pandemia, restou destacado que os principais fatores de risco no teletrabalho se relacionam com o excesso de atividades, hiperconexão e isolamento do trabalhador e em fatores ergonômicos geradores de adoecimento. Ainda, no Brasil, os pontos relativos à higiene, saúde e segurança do trabalho restaram ao ajuste das partes, o que, mais uma vez, gerou muitas discussões a respeito da possibilidade de desrespeito às normas protetivas do trabalho.

Nesse cenário, o formato implantado de teletrabalho coloca também à prova a segurança das informações compartilhadas. Torna-se relevante a existência de um reforço contra possíveis ataques virtuais, requerendo especial atenção às redes virtuais privadas, fluxo das informações, utilização de e-mails e segurança de dados (JORDÃO, 2020, p. 202).

Percebe-se, portanto, a partir das pesquisas feitas até o presente momento do contexto da pandemia, que não há nenhuma relação direta entre a ampliação do teletrabalho e a melhoria nas condições de vida da classe trabalhadora. Nesse sentido, prescrevem Bridi, Bohler e Zanoni (2020, p. 43 a 44):

[...] o trabalho remoto no momento da pandemia do Coronavírus 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.

Resta claro que, uma vez mais, os capitais pretendem transferir o ônus da crise gerada pela pandemia à classe trabalhadora que, além de ser a única que não tem a menor responsabilidade por esta tragédia humana, é a que mais sofre os seus efeitos. Esse capitalismo predatório disfarça juridicamente as relações de trabalho e acentua processos de precarização e perda de direitos. Não se está diante de uma realidade isenta de riscos aos trabalhadores.

Sobre esse conjunto, Durães, Bridi e Dutra (2021, p. 950 e 951) dispõem:

A conversão das formas de trabalho presenciais em remotas, no contexto pandêmico, consistiu em contingência sanitária. Superado esse momento, a manutenção ou reversão das relações de trabalho remoto decorre muito mais de uma avaliação de sua viabilidade para o capital – não só pela redução de custos com a estrutura produtiva e compartilhamento desses custos com os trabalhadores, mas pelas possibilidades abertas de intensificação da exploração dos trabalhadores – do que para a vida e bem-estar dos trabalhadores.

Nesse diapasão, a situação é agravada no Brasil na medida em que a legislação é lacônica e tem conteúdo flagrantemente patronal, seguindo a linha do restante da Reforma Trabalhista. Essas disposições mínimas colocadas para o teletrabalho ficam muito aquém daquilo que a Organização Internacional do Trabalho prescreve como condição para o seu exercício em condições adequadas, incluindo o contexto da pandemia

A OIT acabou por ir além ao priorizar elementos subjetivos como apoio gerencial, treinamento e suporte técnico adequado, com o escopo de conter os efeitos nocivos do isolamento, liberdade para que o trabalhador controle o tempo e as estratégias de trabalho, bem como definição clara de expectativas pelo empregador (OIT, 2020).

No âmbito internacional, como visto, em resposta a todos os problemas decorrentes da aplicação dessa forma de organização do trabalho, não somente a OIT, mas também países como a Argentina, Espanha, França e Itália aprovaram normas específicas para regulamentar o teletrabalho a fim de viabilizar a sua devida proteção legal. Sobre essa conjuntura Benavides et. al. (2021, np) complementam:

A Costa Rica estabelece em 2019 uma norma para que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades por meio do teletrabalho. No Chile, embora o debate sobre a regulamentação do teletrabalho tenha começado em 2018, essa modalidade só foi aprovada no início da pandemia. Em fevereiro de 2020, o Panamá aprovou uma lei que regulamenta o teletrabalho. Dessa forma, estamos testemunhando um esforço para regulamentar o teletrabalho.

Enquanto os países aludidos aplicaram e planejam dar continuidade a legislação com o fim da pandemia, assegurando direitos como a desconexão, proteção de dados e saúde dos teletrabalhadores, o Brasil manteve-se silente sobre questões centrais para o teletrabalhador, assim como sobre outros pontos considerados essenciais pelas organizações multilaterais que cuidam do tema.

Dessarte, relegou-se o teletrabalho ao terreno da regulação privada, permitindo que o empregador exercesse o seu poder sobre o empregado, sem possibilidades concretas de resistência, nem mesmo na via coletiva. Por conseguinte, ficou aberto o caminho para a intensificação da precarização, que encontra guarida no aparato regulatório neoliberal (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 950 e 951).

É de bom alvitre destacar, por oportuno, que não podemos simplesmente torcer para que todos os contratos de teletrabalho, bem como, aditivos aos contratos já existentes e convenções e acordos coletivos dessa modalidade, sejam claros nas obrigações e deveres do empregado e do empregador, especialmente, no que concerne ao controle de jornada, responsabilidade no fornecimento de equipamentos, saúde e segurança no ambiente de trabalho, haja vista, a controvérsia em relação a esses pontos em razão do risco advindo da insuficiente regulamentação do teletrabalho.

A precarização do trabalho deve ser uma pauta a ser debatida dentro do contexto de pandemia e teletrabalho. Nesse sentido, o marco teórico para a promoção do trabalho decente deve ser contemplado nos direitos dos teletrabalhadores que podem ser mais bem interpretados.

O respeito aos princípios constitucionais, bem como aos demais princípios do direito do trabalho, não são suficientes para garantir que os direitos do teletrabalhador estarão protegidos. O teletrabalhador não pode ficar desprotegido na ausência de uma normatização específica, a qual deve servir para melhorar ainda mais a sua condição. Nas palavras de Nunes (2018, p. 298), “Regulamentar para comprometer a saúde, higiene e segurança é inaceitável, é atentar contra a própria Carta Constitucional de 1988 que acolheu esses direitos”.

Não se pode relegar o trato do instituto ao arbítrio das partes, é imprescindível que haja uma legislação pensada e discutida, embasada em todos os principais desafios enfrentados pela modalidade na atualidade e que supere todas as obscuridades da legislação trazida pela Reforma.

Seguindo essa linha de intelecção, leciona Nunes (2018, p. 298):

O teletrabalho precarizado deve ser uma preocupação de todos. A sociedade não pode ficar inerte e tampouco pensar que a tecnologia será a salvação para todos os males, inclusive para os males decorrentes das novas formas de trabalho.

Nessa legislação, para que o teletrabalho seja regulamentado de forma adequada, deve-se constar a saúde e segurança no trabalho como elementos centrais. No atual cenário pandêmico, a saúde permanece comprometida com o isolamento, dinâmicas de produtividade, excesso de trabalho e controle, que podem resultar em sobrejornada reiterada e conseqüente adoecimento do teletrabalhador.

Nos estudos para a legislação, é indispensável analisar, portanto, quais são as estratégias que as empresas podem adotar para garantir o teletrabalho sem desconsiderar medidas que possam reduzir os impactos negativos do teletrabalho quanto à saúde física e mental dos trabalhadores (SCHNEIDER; SUGAHARA; SILVA, 2021, p. 418).

Outro ponto importante a se considerar é que tal legislação deve incluir tanto os profissionais assalariados quanto os autônomos. Desprezar este grupo terá um efeito direto no seu crescente aumento desempenhando o teletrabalho. Caso a regulamentação for muito branda ou inexistente para eles, contribui-se imensamente para a precariedade e até a informalidade no emprego, fenômeno crescente e bastante atrelado ao aumento do teletrabalho (BENAVIDES et. al., 2021, np).

Não obstante, faz-se mister ainda uma perspectiva de gênero que examine a grande proporção da informalidade na inserção laboral das mulheres e as escassas políticas de proteção social para o cuidado da família, deixando-as em uma posição vulnerável em relação ao teletrabalho (BENAVIDES et. al., 2021, np).

Mesmo diante da tímida e insuficiente regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista, o teletrabalho não pode ficar à margem da salvaguarda indispensável para que o teletrabalhador esteja apto a bem exercer suas atividades e, ainda, desfrutar dos direitos essenciais para uma vida sadia em sociedade (NUNES, 2018, p. 298).

Principalmente diante do contexto atual, deve haver uma regulamentação norteada por um ideário protetivo, que leve em conta a magnitude e as tendências do teletrabalho, em especial no domicílio, antes, durante e após a pandemia, para antever as principais questões inerentes a modalidade.

Temáticas como a criação de um comitê de implementação e gestão, o diagnóstico dos processos e tecnologias organizacionais, a promoção de políticas de teletrabalho e de segurança da informação, a capacitação e treinamento dos envolvidos, entra outras proposições, não podem ser olvidadas em um projeto estruturado de teletrabalho.

Desse modo, verificam-se oportunidades fundamentais para que uma nova legislação não abra a porta para uma série de comportamentos orientados a precarização da relação de trabalho. Não se pode aceitar em nenhuma hipótese que haja a diminuição dos direitos dos teletrabalhadores. À luz das ideias de Jordão (2020, p. 202):

É preciso, portanto, ter cautela em relação a expectativas de um cenário favorável, uma vez que o trabalho remoto, dependendo da forma como for utilizado pode estar associado à intensificação da jornada de trabalho e da precarização de direitos.

Desta feita, o combate à precarização do trabalho é uma agenda global à qual todas as lideranças mundiais devem engajar-se, propondo não somente temáticas de conscientização aos empregadores, comunicação e instrução aos empregados, definições de limites para atuação de cada agente desta dinâmica e o estabelecimento de ambientes seguros para tirar dúvidas, como também promovendo as adaptações que se façam necessárias (SCHNEIDER; SUGAHARA; SILVA, 2021, p. 419).

Chegou, portanto, o momento dos governos, em especial o Brasil, prestarem atenção às orientações fornecidas pela Convenção nº 177 e pela Recomendação nº 184 da OIT e às todos os desafios enfrentados pelos teletrabalhadores na atualidade para desenvolverem as condições propícias para assegurar que todos passem a usufruir de um trabalho decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde os primórdios da civilização, o trabalho humano existiu e tende a sempre continuar existindo no futuro. O que reiteradamente se altera são as suas formas de desempenho e as novas áreas que exigirão a “força” de trabalho do ser humano. A globalização abaliza e alavanca essas mudanças, concomitantemente ao desenvolvimento tecnológico e informacional.

Na medida em que esses fatores avançam, transformam o trabalho e cria-se a necessidade de resguardar novos direitos. Nesse vértice, essa nova perspectiva trabalhista exige que o direito a acompanhe, regulando as novas situações jurídicas concernentes as matérias de direito do trabalho.

Nesse jaez, a Organização Internacional do Trabalho é uma entidade internacionalmente consolidada que, sob o prisma do Direito Internacional e ao longo de seus 102 anos de criação, possui fundamental atuação mundial, sempre acompanhando a reinvenção da sociedade, bem como relevante atividade normativa, atingindo precisamente o seu escopo de assegurar a justiça social e promover a proteção ao trabalho.

Partindo da premissa que o trabalho é direito fundamental e deve ser tutelado nas suas mais diversas variações, o teletrabalho exsurge como uma nova forma de labor, derivando diretamente das transformações do trabalho aliado à tecnologia e ao processo de globalização. Tal modalidade é desenvolvido fora das dependências da sede da empresa, com o auxílio de tecnologias de informação e de comunicação.

Dessarte, na atualidade é crescente o número de trabalhadores que exercem suas atividades laborais fora do ambiente da empresa, sendo imprescindível a devida proteção legal, considerando, principalmente, os impactos que esse tipo de trabalho pode causar na vida desses indivíduos.

Existe no âmbito internacional, conforme fora visto, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da OIT, que tratam do trabalho em domicílio, cujo cerne principal é defender a melhor proteção para esses trabalhadores e garantir a efetivação dos seus direitos. Na contramão dos interesses do trabalhador, o Brasil, embora devesse, não é signatário dessa Convenção, o que corresponde a um forte motivo pelo qual o teletrabalho foi regulamentado tardiamente no ordenamento jurídico brasileiro.

Ainda, para compreender com maior profundidade a matéria, relevante foi analisar como o teletrabalho é regulamentado com detalhes no direito estrangeiro. Em países como Argentina, França e Portugal, por exemplo, o viés protetivo da legislação trabalhista no que tange ao instituto é amplo, com foco, inclusive, na saúde e segurança do teletrabalhador.

Entretanto, no Brasil, o cenário é outro. Assim, desde a não ratificação da Convenção nº 177 da OIT, observam-se reflexos negativos nos direitos dos teletrabalhadores brasileiros. Corroborou com esse quadro o fato de que a primeira regulamentação específica ocorreu somente pela Lei nº 13.467/2017.

A partir da bibliografia pertinente e da análise minuciosa dos dispositivos de teletrabalho da referida lei, restou claro que a insuficiência normativa da previsão legal atenta contra esses direitos, tendo em vista que não houve a regulação de pontos básicos e específicos da modalidade, além de legar obscuridades que até hoje não foram sanadas.

De forma geral, a regulamentação do teletrabalho instituída pela Reforma Trabalhista é exígua, ignorando o impacto dessa modalidade laborativa sobre os trabalhadores e pondo em cena a desestruturação da regulação da proteção social e laboral.

Ressalta-se que, norteadas por um ideário neoliberal, os principais objetivos da Lei nº 13.467/2017 foram de estimular a economia e gerar empregos, ignorando-se que para a existência deste, deve, necessariamente, acompanhar todas as proteções trabalhistas inerentes ao tipo de trabalho desempenhado.

Tanto no Brasil quanto no restante do planeta, a pandemia de Covid-19 fez com que o mundo se adaptasse a uma sistemática social diferente: o isolamento social. O teletrabalho foi visualizado como uma forma de conciliar a circulação da economia com o distanciamento e as demais medidas de prevenção ao contágio do vírus, concebendo-se, assim, o ponto de inflexão para essa modalidade.

Nesse panorama, faz-se mister que o teletrabalho seja mais visível e, por consequência, mais protegido. Contudo, essa visibilidade exigida não é a social, isso diante da evidência adquirida pelo teletrabalho no cenário pandêmico, mas sim a legislativa, ante a imprescindibilidade de uma regulamentação que leve em conta as minúcias do teletrabalho, somadas as novas questões reveladas e ao constante risco de precarização das relações trabalhistas.

Uma certeza diante da atual conjuntura é que o teletrabalho se tornou uma constante no meio produtivo laboral, cujas perspectivas de expansão superam até mesmo o cenário de calamidades. O destaque dado as suas fragilidades deve servir de incentivo para gerar reações governamentais no sentido de engendrar legislações ainda mais protetivas.

É imperioso que todas as lideranças mundiais devem engajar-se no combate à precarização do trabalho e isso estende-se ao contexto da pandemia, sobretudo a fim de evitar que a modalidade atípica facilite o afrouxamento das relações trabalhistas.

O Poder Legislativo brasileiro, em atenção a todo um arcabouço normativo do exercício civilizatório internacional, deve vislumbrar o devido trato jurídico para o teletrabalho, uma das áreas que mais sofreram impactos com a Covid-19. Impende-se salientar o quão crucial é uma reforma na presente legislação, ampliando os direitos do teletrabalhador e garantindo a sua devida proteção, nos moldes seguidos por outros países e incentivado pela OIT.

Isto posto, em respeito a todos os direitos e garantias fundamentais, notadamente a dignidade da pessoa humana, e diante da legislação prejudicial para o teletrabalho existente, contrariando evidências claras sobre o mundo do trabalho e os seus impactos, o marco teórico para o teletrabalho decente no pós-pandemia visualiza-se a partir da imprescindibilidade de uma nova regulamentação para o instituto que seja implementada por meio de lei, abarcando todos os seus direitos que carecem urgentemente de uma prestação condizente com uma proteção social e laboral, garantindo segurança jurídica aos contratantes e apoio ao ser humano trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **A reforma trabalhista e o princípio da vedação do retrocesso social**. In: Reforma Trabalhista. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. Universidade Pio XII, Vila Velha, 2007.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Ensaio sobre o valor solidariedade: proposta teórico-hermenêutica para superação do paradigma econômico neoliberal**. *Novos Estudos Jurídicos*, v. 25, n. 2, p. 431–454, 22 set. 2020.

ARGENTINA. **Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo**. Boletim oficial argentino, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BELELI, Noally Machado; FERREIRA, Gabriela Bastos Machado. **Teletrabalho: pandemia de COVID-19 e as restrições a direitos fundamentais**. In: *Revista Recifaqui*, v. 2, n. 11, 2021. Disponível em: <<http://recifaqui.faqui.edu.br/index.php/recifaqui/article/view/94/84>>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BENAVIDES, Fernando G. et al. **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio**. In: Scielo, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 11 out. 2021.

BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana**. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, 2017.

BOMFIM, Yvina Rafaela de Sousa Araújo; ROCHA, Paula Leonor Mendes Fernandes. **Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do Covid-19, no Brasil**. *Revista Eletrônica OABRJ*, Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Artigo-da-Mentora-Paula-Leonor-e-Mentorada-Yvina-Araujo.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição**. In: *Revista LTr*, v. 76, nº 4, abr. 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

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.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 62.141-19.2003.5.10.001**. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Eso Brasileira de Petróleo Ltda. Julgado em: 7 abr. 2010. Publicação: 16 abr. 2010. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/931399313/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-621411920035100011>>. Acesso em: 25 set. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**, [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

BRINGEL, Elder Paes Barreto; FERRAZ, Maria Carolina Monteiro. **A OIT e sua função normativa: convenções não ratificadas pelo Brasil e implementação de direitos fundamentais**. In: Direito internacional e direitos humanos II Organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Andrea Maria Calazans Pacheco Pacífico, Susana Camargo Vieira. – Florianópolis: CONPEDI, 2014

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHILE. **Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia**. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A OIT e sua missão de justiça social**. Revista Pensamento Jurídico, v. 13, n. 2, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467.2017**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A

organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, v. 1. (Coleção Internacional do Trabalho).

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** Sociedade e Estado, v. 36, n. 3, p. 945–966, 2021.

ERVOLINO, Ivan. **A influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na definição dos padrões normativos no Brasil.** 2011. 62 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.** Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** In: Revista Ibérica do Direito. Vol. 1, n. 2, ano 1. 2020. Disponível em: <<https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8>>. Acesso em: 08 out. 2021.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira.** Revista Magister de Direito do Trabalho, Ano XIV, n. 82, Jan-Fev. 2018.

FRANÇA. **Accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail.** Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005678363/?isSuggest=true>. Acesso em: 12 nov. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11 ed., rev., atual., e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 152-164, 14 jan. 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Apontamentos sobre a reforma trabalhista.** Criciúma: UNESC – Direito – Mestrado Acadêmico de Direito, 2017.

GRAVATÁ, Isabelli. **O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da Reforma Trabalhista.** In: A Reforma Trabalhista e Seus Impactos. Salvador: JusPODIVM, 2018. p. 238–253.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38263>. Acesso em: 13 out. 2021.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. **Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus.** Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região, v. 24, n. 1 (2020), 197-

206. Disponível em:

<<https://revista.trt10.jus.br:443/index.php/revista10/article/view/385>>. Acesso em: 20 set. 2021.

KINPARA, Lucas Kouji; MOREIRA, Pedro Augusto Vecchi. **Perspectivas do teletrabalho como forma de harmonização do interesse de empregados e empregadores**. Rev. TST, São Paulo, vol. 85, nº 1, jan/mar 2019.

KOCZKODAJ, Waldemar W. et al. **1000,000 cases of COVID 19 outside of China: the date predicted by a simple heuristic**. Global Epidemiology, v. 2. DOI: 100023, 2020.

LEITÃO, Augusto Rogério. **A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos**. Laboreal, v. 12, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/laboreal/3402>>. Acesso em: 10 set. 2021.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção Contra a Dispensa Arbitrária e Aplicação da Convenção nº 158 da OIT**. Revista Síntese Trabalhista, São Paulo. v. 16, n. 182, ago 2004, p. 56-72.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr, v. 81, n. 9, 2017.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 189. ano 44. p. 61-80. São Paulo: Ed. RT, maio 2018.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador - Belo Horizonte**: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Lourival José de; PINHO, Amanda midori Ogo de. **Da inconstitucionalidade pela não incorporação dos tratados e convenções internacionais sobre a proteção do trabalho humano no ordenamento jurídico brasileiro**. Estudos, n. 15, p. 61–82, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT**. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19**. Brasília: OIT, Mar.

2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25 set. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Normas Internacionais de Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/brasilia/temas/normas/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **NORMLEX: C177 – Convenção de Trabalho em Domicílio, 1966 (No. 177)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322#A2. Acesso em: 18 de ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **NORMLEX - Information System on International Labour Standards**. c2017. Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::>>. Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **NORMLEX: R184 – Recomendação sobre Trabalho em Domicílio, 1966 (Nº. 184)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>. Acesso em: 18 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **NORMLEX: Ratificaciones de Brasil**. C2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571> Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 de Março 2020**. Disponível em: <<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. **Estrutura da organização internacional do trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos**. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 18. ed., rev. e atual. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PIRONTI, Rodrigo. **Estudos avançados sobre o COVID-19: governança, compliance, gestão de riscos e proteção de dados**. Pinhais: Editora JML, 2020.

PORTUGAL. **Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho**. Disponível em: <https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em 08 de nov. 2021.

SANTIAGO, Fábio Gomes Vizine; ALMEIDA, Daniel Freire e. **A Reforma Trabalhista brasileira na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho**. *In*: Governança global: desafios e complexidade. Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2021, p. 73–99.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Portugal: Almedina, 2020.

SCHNEIDER, Patrick Verfe; SUGAHARA, Cibele Roberta; SILVA, Luiz Henrique Vieira da. **Teletrabalho: o desafio do trabalho no mundo pós-pandêmico**. *In*: Anais do Congresso Latino-americano de Direito Sustentável. 1. ed. [s.l.: s.n.], 2021, v. 1, p. 407–422.

SCHREIBER, Elisa Ramos. **O teletrabalho e suas possíveis implicações na realidade laboral**. Monografia (Direito). 89fls. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2012. Disponível em: <<https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31381/ELISA%20RAMOS%20SCHREIBER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 14 out. 2021.

SOUZA; Zoraide Amaral de. **A Organização Internacional do Trabalho – OIT**. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, n. 9, dez, 2006, p. 425-465. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista e do direito comparado**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, nº 3, jul/set 2017.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. **As convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro à luz do tripartismo**. 2014. 330 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/128181>>. Acesso em: 25 ago. 2021.