V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Copyright © 2017 Federação Nacional Dos Pós-Graduandos Em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI
Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)
1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)
2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)
Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)
Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)
Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)
1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)
Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)
Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)
Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)
Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)
Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)
Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)
Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)
Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)
Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)
COLABORADORES:
Ana Claudia Rui Cardia
Ana Cristina Lemos Roque
Daniele de Andrade Rodrigues
Stephanie Detmer di Martin Vienna
Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-396-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2.Ética. 3.Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34

FEPODI

www.fepodi.org.br

V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

OS PREJUÍZOS DA INEXISTÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NA VIDA PRÁTICA DOS EMPREGADOS – SOB O ASPECTO MANDAMENTAL DA CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT

LAS PÉRDIDAS DEL TELETRABAJO DE REGULACIÓN DE AUSENCIA Y SUS IMPACTOS EN LA PRÁCTICA VIDA DE LOS EMPLEADOS - SE REFIERE EL RECURSO CONVENCIÓN APARIENCIA Nº 177 DE LA OIT

Thais Meliso Gonçalves [1]
Antônio Leonardo Amorim [2]

Resumo

O teletrabalho decorrente de uma inovadora forma trabalhista realizada através do desenvolvimento tecnológico trouxe novos paradigmas a serem resolvidos. Essa modalidade sem amparo legal próprio encontra-se desorientada e necessita de guarida jurídica. Diante dessa verdade, pertinente realizar um estudo a fim de conhecer e interpretar as situações enfrentadas pelo teletrabalhador. A apresentação de normas internacionais permite a melhor interpretação de como deve funcionar esse trabalho. Essa compreensão traz capacidade de diálogo e a consequente solução de conflitos de modo democrático e justo, tal qual preconiza o ordenamento jurídico brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, Ausência de regulamentação, Convenção nº 177 oit

Abstract/Resumen/Résumé

El teletrabajo resultado de um trabajo innovador realizado por medio del desarrollo tecnológico trajo nuevos paradigmas para resolver. Esta modalidad sin apoyo jurídico adecuado es error y necesita guarida legal. Ante este hecho, La conducta pertinente um estúdio el fin de comprender e interpretar la ssituaciones que enfrenta el teletrabajador. La presentación de las normas internacionales permite a la mejor interpretación de cómo debería funcionar este trabajo. Esta comprensión trae la capacidad para el diálogo y la solución resultante de los conflictos de democrático y justo, tal como se recomienda por sistema legal brasileño y la Organización Internacional del Trabajo.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teletrabajo, Ausencia de regulación, Convenio de la oit nº 177

---

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), unidade de Campo Grande /MS.

[2] Pós-graduando stricto sensu pelo Programa de Mestrado em Direito da UFMS. Graduado em Direito pela UEMS , unidade de Naviraí/MS.

1 Introdução

O processo de globalização é definido como um aprofundamento internacional da integração econômica, social, cultural e política, o qual possui seu alicerce em quatro aspectos. São eles: comércio e transações financeiras, movimentos de capital e de investimento, migração e movimento de pessoas e a disseminação de conhecimento. No entanto, esse processo globalizatório só foi amplamente concretizado com o advento da internet e da multiplicidade dos mecanismos de comunicação.

Se os meios telemáticos foram determinantes para a hegemonia da globalização é nítida a sua influência na vida de todas as pessoas. Por ser um recurso capaz de transportar informações independentemente da distância com rapidez e facilidade, é considerado uma das principais ferramentas utilizadas diariamente pelo homem.

Como é cediço no Brasil não há regulamentação específica sobre o teletrabalho, sendo que ocorreu apenas a regulamentação pelo CNJ por meio da resolução n° 227/2016. E, muito embora exista na Organização Internacional do Trabalho regulamentação, o Brasil não a ratificou.

Situações de insegurança em razão da falta de regulamentação específica do teletrabalho causam dificuldades de aplicabilidade do direito protetivo, quais sejam: (i) disponibilidade do empregado no teletrabalho, justamente por estar trabalhando em casa; (ii) falta de controle da jornada do trabalho; (iii) falta de proteção efetiva ao empregado que exerce o teletrabalho quando da ocorrência de acidente do trabalho; (iv) a necessidade da regulamentação específica para teletrabalhadores; (v) os custos de manutenção com o teletrabalho e suas expensas; (vi) o mandamento da Convenção nº 177 da OIT para o teletrabalho. Essas são questões que se pretende abordar e propor alternativas.

Para tanto, esse trabalho tem como proposta expor as situações fáticas acima elencadas e terá como base a doutrina, a jurisprudência e normas internacionais, em especial a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho, em razão do Brasil ser signatário desta Organização, que possui eminente importância e é responsável por inovar e supervisionar a aplicação das normas trabalhistas.

Inicialmente trataremos da doutrina a respeito do teletrabalho e da Convenção n° 177 da OIT, apresentando conceitos e introduzindo melhor o tema, após, apresentamos quais os problemas relacionados à falta de regulamentação específica para o teletrabalho.

2 Conceito de Teletrabalho encontrado na Doutrina e na Convenção nº 177 da OIT

A relação dos indivíduos com o trabalho também se tornou alvo das mudanças trazidas pelos mecanismos informáticos, originando um novo modo para o exercício do labor, o qual doutrinariamente é titulado de teletrabalho.

O teletrabalho, conhecido como trabalho à distância, *"homeoffice"*, *"telework"*, *"networking"* além de outros termos e formas semelhantes de organização no ambiente do trabalho. Para melhor entender, pode-se considerar que o trabalho à distância é gênero enquanto o trabalho em domicílio e o teletrabalho são espécies.

O teletrabalho surge como efeito do desenvolvimento do trabalho à distância e trouxe novas oportunidades de escolha.

Com o propósito de elucidação, a título de exemplo, o trabalho à distância pode ser entendido como o de um motorista de carretas que tem como atividade realizar viagens, ou seja, trabalha fora da empresa da qual é empregado.

O trabalho em domicílio também ocorre fora da dependência da empresa ou do estabelecimento do qual o empregado esteja vinculado, podendo ocorrer o labor em qualquer local, inclusive em seu domicílio.

Nesse sentido é a lição de MARTINS (2008, p. 134):

> O trabalho em domicílio é aquele em que uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho.[1]

Já o teletrabalho, por carência de legislação legal, é caracterizado de diversas maneiras.

De acordo com Jack Nilles (1997, pag. 135)[2], físico e diretor da NASA, conhecido como o "criador" do teletrabalho, "teletrabalho é a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática. Há duas formas principais de teletrabalho: residencial e em centros de telesserviço."

Além de Nilles, há inúmeros autores que definem o teletrabalho de maneiras distintas. Para José Augusto Rodrigues Pinto (2003, pg. 367):

---

[1] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

[2] NILLES, Jack Mathias. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p.135).

> O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a 'comunidade obreira'.

No mesmo sentido são os ensinamentos de Pinho Pedreira (2000, pg. 583-597):

> Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.[3]

Devido a essa falta de regulamentação específica, o teletrabalho além de se fundir com o conceito de trabalho em domicílio, criou situações não previstas na legislação trabalhista brasileira.

Para os teletrabalhadores não há regulamentação própria, pois as leis brasileiras não são específicas para tratarem desse tipo de empregado, bem como de seus direitos e garantias fundamentais para o exercício de um trabalho digno e humano.

O exercício efetivo do teletrabalhador está basicamente ligado ao exercício do trabalho por meios telemáticos, à distância e longe de fiscalização do seu empregado.

Em destaque, o teletrabalho não tem uma conceituação unívoca, por isso, abrange diversos conceitos, conforme esclarece Cláudio Roberto Carneiro de Castro[4] (2007, pg. 4):

> Convém salientar que não existe uma conceituação unívoca de teletrabalho, podendo abranger várias realidades e contemplar formas de trabalho distintas [...]. Sendo uma palavra nova, não encontramos no vernáculo o seu significado. A literatura utiliza expressões várias para designá-lo, como: trabalho à distância, trabalho flexível (flexibleworking), telecommuting, trabalho em casa (homeworking), trabalho em rede (network) e trabalho remoto (remoteworking). A expressão teletrabalho, no entanto, é mais usual.

Dadas algumas definições, oportuno mencionar a definição da Organização Internacional do Trabalho, por intermédio da Convenção n.º 177 (OIT) a qual estabelece que o teletrabalho é a "forma de trabalho realizado em lugar distante da sede

---

[3]PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, p. 583-597, maio, 2000.
[4] CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **As novas tecnologias e as relações de trabalho: o teletrabalho no Brasil e o direito comparado português**.

da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação".

Para a referida Convenção o teletrabalho implica na realização de um trabalho à distância através de meios telemáticos, facilitadores de comunicação.

A Lei n.º 12.552, de 2011 que inovou a Consolidação das Leis do Trabalho[5], passou a dispor em seu art. 6º sobre a tentativa da equiparação do trabalho realizado em domicílio e do trabalho realizado nas dependências da empresa. Vejamos:

> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
> Parágrafo Único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

É necessário encontrar uma equiparação a todos os envolvidos, tal qual dispõe o Princípio da Igualdade Material[6] e, por conseguinte, o Princípio da Proteção no Direito do Trabalho[7], os quais prezam por uma equiparação prática, ou seja, revelam um interesse na maior proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia, que possui o fim de retificar o desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho.

3 Problemas decorrentes da ausência de regulamentação específica para os Teletrabalhadores

[5]Decreto Lei n.º 5.452, de 1° de Maio de 1943.

[6] Fernanda Lopes Lucas da Silva: "Igualdade material não consiste em um tratamento sem distinção de todos em todas as relações. Senão, só aquilo que é igual deve ser tratado igualmente. O princípio da igualdade proíbe uma regulação desigual de fatos iguais; casos iguais devem encontrar regras iguais e, por isso não devem ser regulados desigualmente. A questão decisiva da igualdade jurídica material é sempre aquela sobre os característicos a serem considerados como essenciais, que fundamentam a igualdade de vários fatos e, com isso, o mandamento do tratamento igual, ou seja, a proibição de um tratamento desigual ou, convertendo em negativo: sobre os característicos que devem ser considerados como não-essenciais e não devem ser feitos base de uma diferenciação". (2003, p.42)
SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. ***Princípio constitucional da igualdade****. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.*

[7]DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º ed. São Paulo: LTr, 2012.

Segundo dados da pesquisa Home Office Brasil[8], realizada pela SAP Consultoria com apoio institucional da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) e o patrocínio da GCONTT (Grupo de Consultoria em Teletrabalho) no ano de 2016, em comparação ao estudo de 2014, houve um aumento de 50% no número de empresas que estão implantando a prática do teletrabalho, 15% no número de empresas que estão estudando a implantação da prática e de 28% na formalização da prática.

Dos dados acima expostos depreende-se que 80% das empresas já adotaram o teletrabalho nos últimos cinco anos, ou seja, há um número crescente de pessoas adeptas ao teletrabalho, o qual tem aumentado de maneira avassaladora e arriscada, uma vez que sem o devido amparo no ordenamento jurídico brasileiro, os teletrabalhadores correm constantes riscos de violações de seus direitos trabalhistas e abusos por parte dos seus empregadores.

Em razão do aumento de teletrabalhadores, surge a ocorrência de um movimento contrário do comumente vivenciado por todos que é o empregado comum, trabalhando dentro da empresa, ocasionando, então, uma maior insegurança jurídica em razão da falta de regulamentação.

O controle da jornada é um dos grandes obstáculos a serem enfrentados. No trabalho comum, esse controle é realizado no tempo trabalhado pelo empregador através do registro de ponto, sendo ele eletrônico ou não, o qual é realizado dentro do local de trabalho.

Esse controle está previsto na CLT, e possui o fim de garantir segurança física e mental ao trabalhador, limitando as horas a serem trabalhadas. No entanto, o controle da jornada no teletrabalho é tido como incerto, dada as suas características, tal como a flexibilização e a liberdade do tempo utilizado ao exercício da função a se desenvolver.

Cumpre salientar que por isso esse controle diferentemente do realizado nas modalidades usuais, pode ser executado de maneiras distintas, como o índice de produção, a certificação eletrônica ou o tempo logado no sistema virtual de trabalho. No entanto, esses sistemas ainda geram muitas dúvidas quanto a sua aplicação na prática, visto que embora sejam opções para que haja certo controle, o teletrabalhador dificilmente se desliga de suas funções laborais durante o seu tempo de descanso.

---

[8] Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em 20 de fev. 2017.

Além disso, o fato do controle da atividade ser substituído pelo controle de produção traz ao teletrabalhador uma responsabilidade a mais. De acordo com Salomão Resedá[9], (2007, p. 2) essa substituição "pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa".

Outro problema advindo da falta de controle efetivo quanto às horas trabalhadas são as horas extras que pelo mesmo motivo são extremamente difíceis de serem reconhecidas pelo empregador.

Além do exposto acima, é necessário o esclarecimento quanto ao trabalho esporádico ou ocasional realizado por meios telemáticos, que devem ser distinguidos do teletrabalho, visto que neste caso não é caracterizado a modalidade do teletrabalho, por falta de habitualidade, e, portanto, o controle da jornada não é aplicável.

Entretanto, por falta de parâmetro legal, não há demarcador exato que diferencie quando o teletrabalho ocasional torna-se habitual.

No que se refere aos riscos ligados à atividade empregatícia, cumpre salientar que constantemente estamos vulneráveis aos mais diversos perigos e que, em diversos casos, são imprevisíveis.

Por isso, imprevisíveis ou não, o empregador é responsável por acidentes relacionados com a atividade trabalhista e as sequelas sofridas, conforme está disposto na Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVIII da seguinte maneira:

> Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XXVIII- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

No tocante às consequências do acidente de trabalho em relação aos teletrabalhadores a falta de legislação específica acaba por provocar impasses quanto à solução de conflitos peculiares da modalidade em questão.

Assim sendo, há de se destacar o ônus contraído por parte do empregado adepto ao teletrabalho, visto que o empregador, ao se deparar numa situação de relação causal quanto ao acidente sofrido pelo empregado, exime sua responsabilidade com a justificativa de que não há como monitorar a postura do teletrabalhador.

---

[9]RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **In Revista do direito do trabalho**, nº 126, 2007.

Por isso, essa particularidade sem amparo legal acaba por atenuar o cumprimento das obrigações trabalhistas quanto aos acidentes de trabalho por parte dos empregadores.

Essa questão foi enfrentada pelo julgado da Turma Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais ao apreciar um recurso interposto em face de sentença da Vara do Trabalho de Juiz de Fora[10]. No caso, a reclamante, a serviço de "*Home Office"*,foi acometida por uma doença, adquirida devido ao trabalho repetitivo que desenvolvia diariamente, com produção em grande escala. O julgadode primeiro grau condenou a empresa reclamada ao pagamento de uma indenização relevante por danos morais. No entanto, em grau de recurso, a reclamada alegou que não possuía condições de acompanhar o cotidiano da empregada. O desembargador relator do caso reduziu então a indenização pela metade sob o fundamento do art. 5º, XI, da Constituição Federal, alegando que a casa é asilo inviolável e que, por isso, não há como exigir do empregador a fiscalização integral do teletrabalhador.

Esta, portanto é mais uma questão mal solucionada referente ao teletrabalho, uma vez que a atuação nesta modalidade laboral provoca a confusão entre a vida privada e a profissional.

Embora a casa seja asilo inviolável, tal garantia constitucional não deve ser analisada de modo literal e em prejuízo ao empregado. A partir do momento que o domicílio é utilizado como dependência das atividades trabalhistas é necessária a existência de uma regulamentação própria, com a intenção de suscitar a colaboração do próprio empregado para que assim, haja a devida autorização ao acesso à residência.

O próprio artigo 154 da CLT[11] prevê que em todos os locais de trabalho deverão ser respeitadas as regras de segurança e medicina dispostas na Lei Trabalhista.

Embora exista tal regulamento, este apenas prevê a equiparação de modo genérico e abstrato, fazendo perdurar a possível desobrigação do empregador.

A regulamentação do teletrabalho neste sentido ainda se faz necessária, uma vez que a estipulação quanto à fiscalização e proteção deve respeitar certos ditames, precipuamente àqueles previstos na Constituição Federal e em normas principiológicas como o Princípio da razoabilidade.

---

[10]Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/416643070/nj-especial-teletrabalho-como-a-jt-mineira-tem-se-posicionado-diante-do>. Acesso em 18 de fev. 2017.

[11]Art. 154 A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capitulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Para Ives Gandra[12] (2013, pag. 70), o princípio da razoabilidade pode ser definido como:

> A conduta das partes deve fundar-se em motivos racionais e não arbitrários ou carentes de uma justificação razoável. Corresponde ao uso moderado dos meios na legítima defesa (Direito Penal) e ao agir do *bônus pater famílias* (Direito Civil). Critério geral e intuitivo, com certa subjetividade, que supõe o senso comum compartilhado pela comunidade.

A fim de prevenir possíveis ônus ao teletrabalhador em acidentes de trabalho, evitar possíveis isenções de responsabilidade ao empregador, bem como oferecer boas condições de trabalho ao prestador de serviço e, ainda, amoldar essas mudanças aos ditames legais já previstos, é indispensável o devido amparo legal, a fim de que não haja impunidade ao autor do dano.

Enquanto que o teletrabalho fornece melhor benefício aos empregadores quanto à diminuição de custos, os teletrabalhadores não auferem da mesma vantagem. Isso porque, na maioria dos casos o ônus do gasto com a criação e a manutenção do ambiente de trabalho fora da dependência da empresa fica ao encargo do empregado.

Há de se destacar a existência de três custos no orçamento de trabalho a distância, a saber: a tecnologia, o treinamento para os trabalhadores envolvidos e os custos freqüentes que envolvem as contas de internet, energia elétrica e manutenção dos meios telemáticos.

Em um estudo realizado pela empresa multinacional Regus Brasil[13], que entrevistou 44 mil executivos em mais de 100 países, foi demonstrado que a montagem de um escritório em casa para a realização do teletrabalho custa em média mil reais por mês no Brasil.

Conforme dados obtidos por esse levantamento, um em cada dez entrevistados brasileiros afirma que precisaria gastar mais do que um mês inteiro de salário para transformar seu escritório num ambiente profissional. Apenas um quarto dos brasileiros afirma que suas empresas contribuem para a organização desse espaço.

Dessa maneira, levando em consideração a importância da organização e da qualidade dos instrumentos que serão utilizados para a execução do teletrabalho, é clara a necessidade de regulamentar o encargo dos custos referentes à criação e à conservação do ambiente a ser utilizado na modalidade do teletrabalho.

---

[12]MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquematizado de direito e processo do trabalho.** 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

[13]Regus Brasil. A Regus é uma fornecedora global de soluções para o espaço de trabalho. Disponível em: <http://convergenciadigital.uol.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&%25253Buser=&infoid=39939&sid=46#.WLUfmtIrKUm>. Acesso em 20 de jan. de 2017.

O trabalho à distância nos dias atuais volta na modalidade telemática, e ressurge com grande número de adeptos. Tal modalidade é adotada nos mais diversos países, como Estados Unidos, Canadá, Alemanha, Portugal, França, entre diversas outras referências mundiais.

O teletrabalho provocou intensas mudanças na comunidade europeia, fazendo com que a Comissão Européia fosse uma das grandes potências mundiais a adotar a regulamentação do teletrabalho.

Com o interesse de modernizar as relações de trabalho e conferir segurança jurídica aos teletrabalhadores, o Conselho Europeu junto com parceiros sociais assinaram o Acordo Marco Europeu[14] sobre teletrabalho. Tal acordo trata sobre questões como as condições de emprego, saúde, formação e segurança.

Este Acordo vem sendo utilizado por diversos países europeus bem como servido de exemplo para outros países fora deste contexto, dado os seus benefícios e sua segurança.

Outro dispositivo que merece destaque é o Código de Trabalho Português de 2003, revisado através da Lei nº 7/2009[15], pioneiro no cenário internacional e que possui grande serventia como modelo para países como o Brasil, carecedores de legislação especial sobre o assunto.

O teletrabalho no Código do Trabalho Português está organizado, ao longo de sete artigos, da seguinte forma: 1) noção de teletrabalho; 2) regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho; 3) regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador; 4) instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho; 5) igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho; 6) privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho; 7) participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho.[16]

Tal regulamentação trouxe maior modernidade e inovação no campo trabalhista, sendo a codificação do teletrabalho responsável pelo grande avanço na legislação trabalhista portuguesa e tornou-a paradigma para os demais ordenamentos.

---

[14]Acordo Marco Europeu. Disponível em: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em 20 de fev. de 2017.

[15] Código do Trabalho Português. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em 12 de mar. De 2017.

[16] BASTOS, Mariana Candini. **A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal.**

Com isso, é evidente que o tema é pertinente e oportuno, uma vez que o teletrabalho é adotado de maneira crescente e os sistemas de telecomunicação já se encontram amplamente difundidos no Brasil.

No entanto, por tratar de uma forma bastante inovadora de trabalho, requer certo rigor científico para que se torne melhor e mais acessível sua aplicação em casos concretos.

A Convenção nº 177 da OIT, criada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por intermédio da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, embora não faça referencia a modalidade do teletrabalho estabelece uma política sobre o trabalho a domicílio, destinada a melhoria na relação de trabalho, que por via oblíqua abrange o teletrabalho.

De modo a complementá-la, a recomendação nº 184, também proposta pela OIT, trata a definição e as formas relativas ao trabalho a domicilio de modo mais específico.

De acordo com a referida recomendação, trabalho a domicílio significa ‘’o trabalho em que uma pessoa é designada como trabalhador a domicílio e realiza:

(i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador;

(ii) em troca de uma remuneração;

(iii) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos, os materiais ou outros elementos utilizados para tanto; a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou decisões judiciais’’. [17]

Por isso, cumpre destacar que esse é mais um exemplo bem sucedido de regulamentação do teletrabalho, ainda que de maneira indireta.

Essa disposição deve ser considerada como referência para uma futura regulamentação no ordenamento brasileiro visto ser o Brasil signatário da Organização Internacional do Trabalho.

Ademais, diversos países signatários da OIT já ratificaram a Convenção, entre eles estão à Argentina e a Holanda. O Brasil, porém não a ratificou.

---

[17] RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações do trabalho.**

4 Considerações Finais

Como se verificou nesse trabalho a inexistência de regulamentação sobre a forma como deve se dar o teletrabalho é extremamente prejudicial aos empregados que se encontram nessa situação e mais, até o judiciário não tem uma solução efetiva para essas relações.

Em razão da inexistência de regulamentação específica sobre o teletrabalho os direitos trabalhistas dos teletrabalhadores estão constantemente ameaçados, pois como foi construído nesse trabalho não temos controle da forma de exercício do labor realizado por esse empregado.

No mais, a Convenção nº 177 da OIT, já implementada em diversos países, configura satisfatória referência para uma futura regulamentação no ordenamento brasileiro, pois através de seus mandamentos progressistas há a efetiva segurança e proteção jurídica do teletrabalhador.

Em face de todo o exposto, é fundamental compreender que tais sistemas normativos tratados nesse trabalho são apenas referenciais. O teletrabalho requer regulamentação inovadora, tal como são suas características.

Referências

Acordo Marco Europeu. Disponível em: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em 20 de fev. de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, pg. 675.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **As novas tecnologias e as relações de trabalho: o teletrabalho no Brasil e o direito comparado português**.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 fev. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção Internacional do Trabalho n° 177**. Disponível em: < http://www.oit.org.br/content/convention_no>. Acesso em 20 de fev. de 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Recomendação, 184.** Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184> Acesso em 12 de mar. de 2017.

_____. Decreto Lei n.º 5.452, de 1° de Maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 20 de fev. de 2017.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual esquematizado de direito e processo do trabalho.** 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores.** São Paulo: Futura, 1997.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho. Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, p. 583-597, maio, 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 5° edição, pag. 365, 2003.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** In Revista do direito do trabalho, nº 126, 2007.

Regus Brasil. **Custo do Teletrabalho Sai do Bolso do Teletrabalhador**. Disponível em: <http://convergenciadigital.uol.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&%25253Buser=&infoid=39939&sid=46#.WLUfmtIrKUm>. Acesso em 20 de jan. de 2017.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

SOBRATT. **Pesquisa HOME OFFICE BRASIL 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras.** Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em 20 de fev. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região. **Recurso Ordinário.** Julgado em 07 de jan. 2017. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 jan. 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2138254>. Acesso em: 18 de fev. 2017.