

REVISTA BRASILEIRA DE ESTUDOS JURÍDICOS

Volume 14, número 2, mai./ago. 2019



FACULDADE
SANTO AGOSTINHO
MONTES CLAROS • MG

A LEI 13.467/2017 E OS SEUS EFEITOS PARA O TELETRABALHO SOB O ENFOQUE DO TRINTENÁRIO SISTEMA NORMATIVO BRASILEIRO

Gabrielle Bezerra Sales Sarlet¹

Marcelo Lucca²

RESUMO: A Reforma Trabalhista atendeu ao princípio da isonomia quanto às normas de segurança do trabalho, em particular quanto ao teletrabalho? Qual o controle das medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador que o empregador pode fazer, sem ferir a inviolabilidade do domicílio? Tais questões são aclaradas no presente trabalho, pelo método de abordagem indutivo, perpassando-se por um histórico da proteção da saúde e da segurança do trabalhador, assim como pelos efeitos da Lei nº 13.467/2017, com ênfase ao teletrabalho, para então alcançar a análise da citada legislação sob o enfoque do princípio da isonomia.

Palavras-chave: Direitos Humanos e Fundamentais. Reforma trabalhista. Teletrabalho. Segurança do Trabalho. Princípio da isonomia.

ABSTRACT: Has the Labor Reform complied with the principle of isonomy with regard to occupational safety standards, in particular teleworking? What is the control of worker's health and safety protection measures that the employer can do without hurting the inviolability of the household? These issues are clarified in the present work by the inductive approach method, passing through a history of protection of health and safety of the worker, as well as the effects of Law No. 13.467/2017, with emphasis on telework, to achieve the analysis of said legislation under the focus of the principle of isonomy.

Keywords: Human and Fundamental Rights. Labor reform. Telecommuting. Labor Safety. Principle of isonomy.

1 – CONTEXTO GERAL

O Direito do Trabalho, manifestação incontestada da confluência de alguns dos mais representativos direitos humanos e fundamentais, obteve relevância jurídica no Brasil após o

1. Advogada, graduada e mestre em Direito pela UFC- Universidade Federal do Ceará, doutora em Direito pela UNIA- Universidade de Augsburg(Alemanha), pós-doutora em Direito pela Universidade de Hamburg(Alemanha), ex-bolsista do instituto Max Planck de Direito Privado em Hamburg (Alemanha), atualmente professora do curso de graduação em Direito do Centro Universitário Feevale.

2. Graduado em Direito (Unisinos), graduado em Engenharia Civil (IPA) com especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho (IPA), Master em Prevención de Riesgos Laborales (Universidad de Sevilla), Mestre em Direito (UNIRITTER). Professor da pós-graduação do Centro Universitário Metodista do IPA. Servidor do TRT 4ª Região

final do regime escravagista, mas permaneceu latente até a década de 1930, momento em que as políticas públicas estatais voltaram-se à industrialização do país e tomaram contornos de proteção social – situação que gerou grande impacto sobre a produção legislativa ligada a esta esfera do Direito (CRIVELLI, 2017. p. 165-182). Assim, a contar desse período histórico em diante, proliferaram-se as leis que versavam sobre direitos dos trabalhadores, cujo ápice ocorreu em 1943, por intermédio do Decreto-Lei n. 5.452 (BRASIL, 1943), o qual aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Conjuntamente à legislação produzida ao tempo, edificou-se a doutrina jurídica do Direito do Trabalho, marcada por seu viés protecionista. Por igual razão, até os dias atuais, o mais relevante princípio do Direito do Trabalho é o princípio da proteção, o qual afasta-se de qualquer ideal de igualdade formal e concede proteção especial ao obreiro, parte considerada hipossuficiente dentro da relação de trabalho (RODRIGUEZ, 2000. p. 35).

O Direito do Trabalho brasileiro manteve-se atrelado ao postulado da proteção do trabalhador, contando com uma atuação estatal intervencionista nas relações de trabalho. Contudo, em 2016, por iniciativa da Câmara dos Deputados Federais, o Projeto de Lei nº 6.787 (BRASIL, 2016b), transformado na Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, introduziu no cenário jurídico nacional a reforma trabalhista – iniciativa legislativa com viés liberal, a qual teve por escopo conceder maior autonomia (especialmente negocial) aos empregadores e trabalhadores, e notada abstenção do Estado nesta seara (PESSOA, 2017. p. 47-52).

Nesse contexto de virada copernicana, em que há uma mudança de paradigma das políticas públicas relativas ao Direito do Trabalho, algumas alterações apresentadas à legislação laboral geram controvérsias marcantes, a exemplo da regulamentação do teletrabalho, presente nos art. 75-A a 75-E, da CLT.

Torna-se conveniente sublinhar que, segundo o texto da CLT alterado pela Lei n. 13.467 de 2017, mais especificamente o art. 75-B, o teletrabalho consiste na prestação de serviços pelo empregado, preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sem que se constitua em atividade de trabalho externo (BRASIL, 1943). O trabalhador passou a ter a possibilidade de prestar seus serviços à distância – em casa ou em local que melhor lhe convier – por meio da utilização das TIC – tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, utilizando a Internet.

Ocorre que essa situação abre vácuos no quesito da sua aplicabilidade e ao ensejar questionamentos, gera alguns riscos, sobretudo no que afeta à saúde do empregado. Isto, pois, conforme a redação do art. 75-D, a aquisição e a manutenção de equipamentos de tecnologia e a infraestrutura adequada à prestação do trabalho nesta modalidade não serão necessariamente custeadas ou fornecidas pelo empregador, mas negociadas contratualmente entre o obreiro e a empresa (BRASIL, 1943). Além disso, interessante destacar que não há regulamentação acerca da fiscalização da observância das normas de medicina e de segurança do trabalho no efetivo ambiente de trabalho do empregado, apenas a indicação de que o empregador deverá instruir os empregados “quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho³”, e

que estes necessitam “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”⁴.

Em face disso, o presente estudo, mediante emprego do indutivo, procura elucidar o seguinte ponto controverso: as modificações trazidas pela reforma trabalhista à categorização das espécies de trabalho, com a instituição do teletrabalho, encontram-se em harmonia com o princípio da isonomia, especialmente no que tange às normas de medicina e de segurança do trabalho aplicáveis ao meio ambiente laboral? A fim de responder à questão, divide-se este trabalho em três tópicos: uma investigação acerca da lei nº 13.467/2017 e os seus reflexos para o teletrabalho; a medicina e a segurança do trabalho: o meio ambiente laboral; e, a relação eficaz entre o princípio da isonomia e o atual modelo de teletrabalho brasileiro.

No primeiro tópico, lei nº 13.467/2017: a reforma trabalhista e o teletrabalho, pretende-se examinar sucintamente a construção do Direito do Trabalho no Brasil, com destaque a sua formulação protetiva ao trabalhador, para alcançar os impactos paradigmáticos introduzidos na legislação laboral pela reforma trabalhista ao regulamentar o teletrabalho, ao passo que se abordam breves aspectos históricos e uma análise legislativa.

Em continuação, o segundo tópico discorre sobre a medicina e a segurança do trabalho como fontes norteadoras da construção do meio ambiente laboral, tentando apresentar aspectos da origem do sistema legal de proteção à integridade física do trabalhador, para ao final sopesar as alterações sofridas pela matéria após a reforma trabalhista.

Por fim, no terceiro tópico, o princípio da isonomia e o teletrabalho brasileiro serão enfrentados no sentido de apresentar uma proposta de conceituação doutrinária acerca deste princípio constitucionalmente erigido na Carta de 1988(doravante CF/88), culminando com a análise do sentido eficaz e, particularmente da harmonização deste aos termos da Lei n. 13.467 de 2017 no que tange ao teletrabalho nos novos limites do Estado prestacional.

2 - A PERSPECTIVA DA LEI N. 13.467/2017 PARA A REFORMA TRABALHISTA E PARA O TELETRABALHO

As normas do Direito do Trabalho no Brasil apontam para o século XIX, notadamente a partir do Código Comercial de 1850, e por leis esparsas datadas de 1852, as quais estabeleceram o trabalho livre nas estradas de ferro. Contudo, em dado momento histórico, diante da utilização de mão-de-obra escrava, pouco se produziu nessa seara do Direito. No que se refere a esse contexto de escravidão é que se considera a Lei Áurea (BRASIL, 1888), como o primeiro grande marco justaltrabalhista brasileiro, posto ter instituído o trabalho livre para todos (CRIVELLI, 2017. p. 165-182).

3. É a redação do *caput* do art. 75-E, da CLT: “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. In BRASIL, 1943.

4. Dita o parágrafo único do art. 75-E, da CLT: “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”. In BRASIL, 1943.

Posteriormente, a partir da Revolução de 1930, o Estado brasileiro assumiu uma postura intervencionista, focada nas questões sociais, marcada pelas políticas públicas do governo Vargas e, em consequência, abriu-se um caminho à intensificação da regulamentação das relações de trabalho por meio da legislação. Essa mudança de paradigma governamental refletiu na legislação pátria, que passou a tomar rumos distintos dos até então experimentados, com notável afastamento dos modelos econômicos, sociais e culturais escravocratas e patriarcais de uma sociedade agrária, com vistas à industrialização do país (LUZ; SANTIN, 2010).

Acresce-se a Constituição Federal de 1934 (BRASIL, 1934), a qual inseriu diversas dispositivos sobre a ordem econômica e social, tais como direitos fundamentais na qualidade de preceitos básicos à legislação laboral, que estabeleceram o direito ao salário mínimo, jornada de trabalho diária de oito horas, repouso semanal, entre outros (MOREL; PESSANHA, 2007). Não se pode olvidar o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual produziu a Consolidação das Leis do Trabalho, agregando toda a legislação atinente ao Direito do Trabalho produzida ao tempo (BRASIL, 1943).

O Direito do Trabalho brasileiro persistiu na mesma linha, qual seja, de intervenção estatal com enfoque na proteção ao trabalhador em consonância com os direitos humanos e com a teoria dos direitos fundamentais. É o que se pode reconhecer especialmente na CF/88, que em seu art. 7º laceou o rol de direitos básicos dos trabalhadores inaugurado na Constituição Federal de 1934. Mesmo porque, a doutrina jurídica que se firmou ao longo do tempo no entorno da legislação do trabalho aponta para alguns princípios basilares, dentre os quais sobressai o princípio da proteção: “critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador” (RODRIGUEZ, 2000. p. 35). Nessa altura, importa reafirmar que desde a promulgação da CF/88 até os dias atuais, inúmeras foram as normas jurídicas nacionais criadas para a proteção dos trabalhadores, ensejando um contexto eminentemente protetivo, inclusive no que concerne à medicina e à segurança do trabalho.

Em contrapartida surgiu no ano de 2016, por iniciativa da Câmara dos Deputados Federais, o Projeto de Lei n. 6.787 (BRASIL, 2016b), transformado na Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 (intitulada de Reforma Trabalhista). Trata-se de Projeto de Lei, de cunho liberal, tendo por escopo, segundo sua própria exposição de motivos, a modernização da legislação trabalhista mediante a valorização da negociação coletiva, sob o enfoque do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (PESSOA, 2017. p. 47-52).

Salienta-se, à guisa de exemplo, a fundamentação *in verbis*:

Categories de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo

pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho (BRASIL, 2016b).

Ainda compõe a exposição de motivos do Projeto de Lei em debate, trecho do acórdão do Recurso Extraordinário n. 590.415/SC (BRASIL, 2015), o qual versa sobre a validade e os efeitos de acordo coletivo destinado à implementação de plano de demissão incentivada. O aresto é enfático ao posicionar-se favoravelmente acerca da autonomia coletiva dos trabalhadores para a negociação das normas contratuais laborais, visto entender que a prática resta perfeitamente alinhada aos preceitos do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Assim, de forma razoavelmente célere – a despeito das críticas apontadas por associações de classe, juristas e autoridades públicas, tais como membros do Ministério Público do Trabalho – o Projeto de Lei foi aprovado e sancionado pela Presidência da República em 13 de julho de 2017, com vigência a partir do dia 11 de novembro do mesmo ano (FELICIANO; TREVISIO; FONTES, 2017. p. 07). Aqui é importante frisar que as mudanças incorporadas ao ordenamento jurídico com a aprovação do Projeto em comento não se restringiram à CLT, pois como bem define a ementa da sua redação final, alterou-se “a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2016b).

A propósito, consiste em uma alteração consideravelmente profunda na medida em que o giro paradigmático deixou de ter eminentemente em uma conotação voltada aos esteios do Estado social e passou a expressar uma mirada liberal da realidade brasileira, contrariando frontalmente o equilíbrio estabelecido entre a iniciativa privada e os valores sociais do trabalho que se encontram na qualidade de fundamentos da República consagrados no artigo 1º da CF/88 e persistem reafirmados sistemática e enfaticamente pelos os outros dispositivos constitucionais.

De fato, o teor dessa alteração legislativa confronta a estrutura nuclear do Estado social erigido a partir de 1988. Assim, a partir da transformação do Projeto de Lei debatido propriamente na Lei nº 13.467 de 2017, certos paradigmas do Direito do Trabalho, em especial os da paleta de direitos fundamentais, passaram a ser questionados e esmaecidos. De mais a mais, o princípio da proteção parece flexibilizado frente ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o qual vem bem delineado no parágrafo terceiro do art. 8º, incorporado à CLT⁵.

A Lei n. 13.467 de 2017 trouxe a prevalência das negociações coletivas sobre a lei,

5. Prescreve o parágrafo terceiro do art. 8º da CLT: “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. [...] § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico,

ratificando a relevância e a aplicabilidade do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. É o que se verifica a partir da leitura do *caput* do art. 611-A da CLT: “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei [...]” (BRASIL, 1943).

Contudo, as alterações legislativas comportadas na Lei n. 13.467 não se limitaram à sobreposição das negociações coletivas à lei ao arrepio do princípio da proteção. No que afeta às formas de trabalho, a nova legislação introduziu ao Direito do Trabalho uma regulamentação própria acerca do teletrabalho com a inclusão dos art. 75-A a 75-E no texto da CLT, ao que se passou a contar com conceituação e delimitação específicas nas relações de emprego (MELO, 2017, p. 117-122).

Segundo a CLT, alterada pela Lei n. 13.467 de 2017, mais especificamente o art. 75-B, o teletrabalho consiste na “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943). Nessa toada, o empregado presta seus serviços regularmente por meio da internet, em qualquer lugar que não seja o estabelecimento do empregador, com a utilização de ferramentas de trabalho não necessariamente repassadas (ou adquiridas), por este último.

Isso ocorre, porque, ainda em virtude das inserções de artigos na CLT pela lei em comento, o custeio das ferramentas de trabalho (tecnológicas ou não), será conforme o caso, de responsabilidade do empregado ou do empregador. É que, na forma do que dispõe o art. 75-D da CLT, o ônus relativo à aquisição, à manutenção e, inclusive, ao fornecimento dos “equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito” (BRASIL, 1943).

Porém nessa espécie de prestação de trabalho regulamentada pela reforma trabalhista, não restou claro como (e se), ocorrerá fiscalização pelo empregador acerca das condições do meio ambiente de trabalho do obreiro. Em relação a esse ponto, o art. 75-E da CLT indica a obrigação do empregador em instruir seus empregados quanto às precauções adequadas e necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como ao empregado, no sentido de seguir tais instruções (BRASIL, 1943).

Porém, as referidas obrigações não se tratam de inovações no Direito do Trabalho. Nos moldes dos art. 157 e 158, ambos da CLT, com a redação dada pela Lei n. 6.514/1977, é responsabilidade de todo empregador executar as normas de segurança e de medicina do trabalho, bem como, instruir seus empregados acerca das precauções necessárias a serem tomadas para evitar os acidentes do trabalho ou as doenças ocupacionais; e de outro vértice,

respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. *In* BRASIL, 1943.

entende como responsabilidades dos empregados, cujo descumprimento pode acarretar demissão por justo motivo (BRASIL, 1977). Nisso consiste a essência da relação protetiva.

A questão que parece prejudicada pela reforma trabalhista vai além. Porque, ao instituir o teletrabalho, embora a legislação transpareça certa preocupação com a ocorrência de acidentes de trabalho e com o adoecimento do trabalhador, como visto alhures, não parece presente o cuidado com o meio ambiente de trabalho – este compreendido como algo muito mais amplo que o espaço físico ocupado pelo empregado, por abarcar outros elementos, e.g., aspectos psíquicos, advindos de relações interpessoais, especialmente as hierárquicas e as subordinativas, as quais geram uma imensidão de reflexos na saúde física e mental do trabalhador (MELO, 2017. P. 117-122).

Isto é o que já ocorre na sociedade contemporânea, como refere Harari, ao dizer que a IA (Inteligência Artificial) toma decisões melhor do que nós sobre carreiras e até mesmo relacionamentos, assim, portanto, alterando significativamente nosso conceito de humanidade e de vida. Conforme o autor, os humanos costumam pensar sobre a vida como um drama de tomadas de decisão, enquanto a democracia liberal e o capitalismo de livre mercado veem o indivíduo como um agente autônomo que está constantemente fazendo escolhas no que tange ao mundo (HARARI, 2018. p. 59).

De qualquer sorte o que se pretende grifar é o movimento irrefreável e, mais especificamente, a rapidez das alterações que tem alterado o panorama das relações sociais, particularmente no que afeta ao trabalho, sobretudo quando se tem em mente o uso indiscriminado de algoritmos. Infere-se, destarte, a urgência na atenção redobrada à figura do trabalhador para que não fique à deriva do panorama encetado pelas intervenções tecnológicas.

É nesse sentido que se passa a análise sobre o teletrabalho e o meio ambiente laboral, de maneira a traçar um estudo histórico, contextualizado e crítico acerca da construção do trabalho à distância do ambiente laboral do empregador a despeito das vantagens que aparentemente podem repercutir em um primeiro plano analítico. É o que se apresenta no tópico subsequente.

3 - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO: O MEIO AMBIENTE LABORAL

Há precedentes históricos que confirmam que a partir do aparecimento do ser humano em sua sanha por um itinerário civilizatório e, especialmente a partir da clivagem da revolução industrial que forjou a sua relação com o mundo do trabalho, tem-se sentido a necessidade de defender a saúde ameaçada pelo risco das atividades laborais. A evolução tecnológica tem sido de grande importância para a melhoria das condições de trabalho, particularmente quando se tem em mente as promessas de desobrigação do ser humano quanto às tarefas mais insalubres e perigosas. Entretanto, no que se refere à segurança, esses efeitos nem sempre são positivos. Embora haja subnotificação, os dados das taxas de acidentes não indicam uma expressiva redução (CORTES, 2007).

Em rigor, não é difícil encontrar referências que recuperem e atestem esse histórico caracterizado pela vulnerabilização da saúde do trabalhador desde a antiguidade até os dias

atuais. Os efeitos do chumbo em mineração e metalurgia, e.g., ou a proteção dos trabalhadores contra o meio ambiente pulvígeno já eram citados por Hipócrates e Plínio, nos séculos II AC e I, respectivamente.

Esses eventos históricos iniciais, com especial referência às doenças profissionais e suas técnicas de prevenção, delineavam a relevância de uma disciplina técnica, ou seja, a Medicina do Trabalho e a Prevenção. Nesta breve travessia histórica, torna-se possível vislumbrar o século XVI, no qual há textos de Filippus Georgius Agricola e Paracelsus, que descreveram as doenças e os sistemas de proteção e, posteriormente, o século XVIII, quando Bernardino Ramazzini publicou um tratado⁶ sobre as doenças dos artesãos de um grande número de profissões da época e as condições de higiene recomendadas (ventilação, temperatura, vestuário, etc), valendo-lhe a alcunha de pai da Medicina do Trabalho (CORTES, 2007).

O verdadeiro significado de Segurança (e Higiene) do Trabalho incontestavelmente nasceu na e em decorrência da Revolução Industrial. Como consequência da invenção da máquina a vapor de James Watt, ocorreu o aumento substancial de fábricas e do número de acidentes, sem o correspondente progresso em adoção e no desenvolvimento de técnicas para evitá-los. A situação tornou-se tão caótica naquele tempo, face a alta demanda de trabalho e o surgimento de invenções notáveis como a lançadeira voadora, a fiação, o tear e outros na indústria têxtil, para citar um exemplo, que alguns problemas sanitários surgiram e outros foram potencializados. Cortes (2007) destaca em particular a questão das crianças que trabalhavam em condições insalubres, 14 ou 15 horas por dia, conforme descrito por Engels (1844), ao relatar a situação em Manchester City, onde as máquinas aumentaram continuamente sua potência e velocidade, criando riscos maiores.

Nessa época de euforia da revolução industrial, o trabalhador era considerado o único culpado do acidente, recaindo sobre a responsabilidade do empregador apenas em face do total abandono do seu empregado. Até o século XIX não havia o cuidado quanto à efetivação de medidas protetivas ou precaucionais como a criação de inspeções da fábrica. No entanto, surgiu na Inglaterra em 1833 a chamada Lei das Fábricas, estendendo-se a outros países, que tinha intenção de evitar acidentes em fábricas, todavia isto não ocorreu de modo apropriado, gerando efeitos aquém dos esperados (CORTES, 2007).

Somente no início do século vindouro, em particular, na medida em que os conceitos de Segurança e de Higiene se notabilizaram, firmando-se como parte irrenunciável, especialmente motivado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, e do seu Serviço de Segurança e Prevenção de Acidentes em 1921, houve a formação da chamada Escola Americana de Segurança de Trabalho com os seus expoentes Heinrich, Simonds, Grimaldi, Bird,

6. Título original: De Morbis Artificum Diatriba, publicado pela primeira vez no ano de 1700 .

autores de uma filosofia de segurança, que empreendeu a base da concepção atual da questão (CORTES, 2007).

Assim, o Estado ausente passou a tentar estabelecer os parâmetros do desempenho do trabalho e das condições de contraprestação, obrigando-se a intervir na relação laboral, por meio da edição de normas protetoras à parte vulnerabilizada em razão das péssimas condições de higiene e de segurança.

Moraes (2009, p. 41) leciona que a origem da legislação protetiva remonta ao sistema alemão, no qual, desde 1884 foi abandonada a consideração da culpa e instituída a do risco profissional. Até aquele momento entendia-se que o trabalhador das grandes fábricas não merecia a intervenção do Estado, uma vez que a postura “atentaria contra o sacratíssimo princípio da liberdade do trabalho” (MORAES, 2009, p.7).

Na contemporaneidade, em função do padrão imposto pela internet 2.0 e da sociedade informacional, a definição de local de trabalho encontra-se em aberto. Não se concebe mais que a definição de local de trabalho seja aquele espaço que pertence ao empregador ou ao contratante, eis que as possibilidades configuradas pelo padrão da tecnologia aplicada ao trabalho por meios telemáticos ampliaram essa definição, de modo que o trabalho pode ser exercido até mesmo no local de residência do trabalhador.

Nesse sentido, urge questionar qual o alcance que as medidas protetivas à integridade do trabalhador possuem, diante da necessidade de comando patronal dentro da residência. Há, deste modo, exigência insofismável de uma reflexão sobre o novo padrão de direitos e de garantias que serão efetivamente assegurados ao trabalhador na medida em que se insere um novo panorama social com características transnacionais forjado pela ação dos algoritmos na moldura da internet 4.0, encetando drásticas repercussões nos diversos âmbitos da vida humana, especificamente no jurídico e no político, ao tempo em que carece de uma resposta que alinhe uma efetiva proteção multinível concernente com o Estado democrático de Direito.

Portanto, assim como o desenvolvimento do tear mecânico e da máquina a vapor foram o marco zero da revolução industrial do final do século XVIII, que substituiu uma economia agrária e rural pela indústria mecanizada, os avanços tecnológicos de informação e da comunicação implementam cada vez mais mudanças sociais, econômicas e culturais, nas quais o teletrabalho surge como um modelo de profissão profundamente ligado às novas máquinas e métodos de trabalho, demandando profissionais com conhecimento e com disponibilidade para compreender e utilizar as alternativas que as novas tecnologias trazem às empresas e às casas de modo geral e nunca vislumbrados.

Em rigor, tornou-se possível trabalhar remotamente e simultaneamente em projetos, tendo contato com outros trabalhadores até mesmo em outros países, devido à facilidade de comunicação e à migração progressiva de atividades econômicas do mundo físico para o mundo virtual. De todo modo o que se infere *ab initio* é a precarização que se tem em vista quanto à condição de trabalhador e uma prognose um tanto negativa em relação ao futuro próximo.

No que toca à tendência de precarização o que se observa é uma espécie de maximização das

exigências por resultados, gerando inclusive quadros de exaustão fruto da hiperconectividade, a despeito da concretização das garantias de condições mínimas, que passam em um giro perverso, a ser entendidas como disposições caprichosas do obreiro, eximindo-se as responsabilidades do empregador.

Feitas essas ponderações, importante compreender em que medida o teletrabalho impõe mudanças ao modo de trabalhar e comporta diferenciações entre empregados que a ele aderem e aqueles que persistem no modelo tradicional de prestação de serviços. Nesse sentido, aborda-se a seguir o teletrabalho sob o enfoque do princípio da isonomia.

4 – A RELEVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E SUA APLICABILIDADE AO TELETRABALHO NO PANORAMA CONSTITUCIONAL BRASILEIRO

O trabalho foi duramente atingido pelas inovações tecnológicas e pela expansão econômica mundial, especialmente no que diz respeito às inovações em informática e nas telecomunicações que reduziram as distâncias e as barreiras físicas entre as pessoas. Os deslocamentos tornam-se muitas vezes desnecessários, ao passo que as pessoas podem se comunicar e transmitir dados, informações e produtos sem precisar se locomover.

Tudo isso acarretou em implicações na organização produtiva que, em atendimento às exigências do mercado, seguiu o modelo de descentralização e de desconcentração das empresas. Em consequência, houve a propagação e o ressurgimento do trabalho à distância, não nos moldes tradicionais do trabalho em domicílio ligado a atividades manuais de costura, por exemplo, mas atrelada às atividades intelectuais que requerem média ou alta qualificação, haja vista a utilização de instrumentos ligados à informática e telecomunicações: o teletrabalho.

A utilização de meios telemáticos pelos trabalhadores e pelas empresas para o desenvolvimento de suas atividades longe da sede física empresarial, a partir da década de oitenta foi um fenômeno *yuppie* do século XX. O movimento teve por objetivo viabilizar a realização e o controle das tarefas em tempo real, a qualquer hora do dia ou da noite, sem que os trabalhadores tivessem que se deslocar de suas residências para o local de trabalho, facilitando e desobstruindo o tráfego dos grandes centros urbanos, bem como reduzindo os custos e aumentando a produtividade (PESSOA, 2013, p.67).

As empresas, a reboque dessa iniciativa, passaram a utilizar essa forma de trabalho para atender às demandas dos funcionários altamente qualificados, assim, propiciando a oportunidade de realizarem as suas tarefas em casa mediante o uso de terminais de computadores adequados. Consistindo, em linhas gerais, naquilo que supostamente se entende como a vantagem concedida pela modalidade de teletrabalho, isto é, uma modalidade em que o trabalho é conciliado com o cumprimento de tarefas em uma espécie de flexibilidade laboral. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, definiu o teletrabalho como “qualquer forma de trabalho à distância, realizada longe de uma oficina ou de unidade de produção central possibilitada pelas novas tecnologias da comunicação e da informação⁷”, ou seja, o trabalho desenvolvido longe da

sede empresarial mediante a utilização de meios tecnológicos para a transmissão dos resultados do trabalho, independentemente da necessidade de deslocamento do contingente de trabalhadores.

Interessante mencionar que o teletrabalho pode ser compreendido de maneira mais abrangente, e.g., como “uma forma de organização e/ou de execução do trabalho que se utiliza da tecnologia da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, em que a atividade laboral que poderia ser realizada no local da empresa é realizada fora de sua sede⁸” (BIAGI; TIRABOSCHI, 2007), ou ainda, como afirma Paolo Pizzi mais diretamente, o teletrabalho é “utilizado para individualizar a execução da atividade laboral em forma telemática, em um lugar distante do local empresarial⁹” (SANTORO-PASSARELLI, 1997).

No Brasil a definição encontra-se inserta na Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 no art. 75, B, outrora mencionado. Importa esclarecer, todavia, que o fenômeno do teletrabalho ainda é muito negligenciado, tanto é assim, que não existem dados oficiais sobre o tema, dificultando a análise acerca do seu real alcance e das principais afetações ao catálogo de direitos humanos e fundamentais. De modo geral, os órgãos oficiais de pesquisa e de coleta de dados ainda não empreenderam nenhum estudo sério sobre o teletrabalho no país.

Esse panorama causa um certo desconforto quanto ao modo abrupto como foi inserido no sistema normativo nacional, ou seja, ao arrepio da possibilidade de um amplo debate e da participação democrática, vez que carecia de um elemento radiográfico prévio que traduzisse os efeitos dessa modalidade no Brasil em razão do feixe de normas do sistema jurídico, das especificidades do meio político e social e das particularidades nacionais que se diferenciam entre as cinco grandes regiões do país. Há idiosincrasias, à guisa de exemplo, como a permanência de pessoas ainda em condição análoga à escravidão no panorama brasileiro.

De qualquer sorte, importa mencionar os dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que acompanha as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho no Brasil, mas que não informa, dentre aqueles que estão trabalhando, se a prestação do labor ocorre em seu domicílio ou fora dele.

Os dados divulgados no final de abril de 2019 indicavam que a população desocupada somava 13,4 milhões de pessoas, em um crescimento de 10,2% (mais 1,2 milhão de pessoas) frente ao trimestre de outubro a dezembro de 2018, que era de 12,2 milhões de pessoas. Especial destaque merece a taxa de subutilização da força de trabalho, de 25,0% no trimestre encerrado em

7. No original: “[...] cualquier forma de trabajo a distancia, realizada lejos de una oficina o unidad de producción central y posibilitada por las nuevas tecnologías de la comunicación y la información”. Oficina Internacional del Trabajo. Tecnología de la información: salvar la brecha digital. **Revista Trabajo**, n.38, enero/feb. 2001, p.7, traduzido do original.

8. No original: “[...] una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere anche svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.” BIAGI, Marco; TIRABOSCHI, Michele. **Istituzioni di diritto del lavoro**. Milano: Giuffrè Editore, 2007, p. 204, traduzido do original

março de 2019, constituindo-se em recorde da série histórica iniciada em 2012, com alta de 1,2 p.p. em relação ao trimestre anterior, quando o índice era de 23,8%.

Entretanto, para entender melhor esse ambiente crítico, destaca-se os dados apresentados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, apresentando pesquisas sobre o trabalho efetuado por forma telemática. Para tanto, a entidade levou em consideração os dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e à internet, apontando que no país existem mais de 10,6 milhões de teletrabalhadores¹¹, laborando por conta própria ou alheia, justificando o crescente estudo do tema¹².

Independentemente dessa conjuntura, impende lembrar o teor do artigo 5º, XI da CF/88, que estabelece a casa como: “[...] asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador [...]”, reafirmando-se no artigo 7º, XXII da mesma Carta, que define como direito dos trabalhadores – urbanos e rurais, “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, qualquer entrada ou registro na casa requer o consentimento do proprietário (BRASIL, 1988).

Exsurge daí um problema no contexto do teletrabalho no sistema normativo brasileiro na medida em que desde o momento da discussão dos termos e das cláusulas contratuais e, mais nitidamente, desde a assinatura do contrato deve ser definido que o empregador tenha o consentimento do trabalhador para que possa adentrar na residência ou no local de trabalho para fins de avaliação de risco de trabalho e, desse modo, efetuar o necessário controle de atendimento às medidas de segurança e de saúde apropriadas, garantindo-as e inclusive encetando esforços para a prevenção de riscos.

Assim, resta verificar se os empregados alocados em teletrabalho acabam por receber tratamento diferenciado, afetando o princípio da isonomia em sua aplicabilidade quanto às relações laborais. De fato, embora exista discussão acerca do termo mais preciso para descrever a noção da proibição de tratamento diferenciado a uma pessoa em virtude de fato injustamente desqualificante, observa-se que é comum a referência a princípios correlatos, como o da Isonomia, da Igualdade, e da Não Discriminação (DELGADO, 2010. P. 147). De todo modo, impensável é o emprego e o acolhimento de novas modalidades de emprego ao arrepio dos direitos já consagrados na trintenária CF/88, isto é, a força normativa da constituição deve atuar como uma espécie de blindagem do sistema contra afetações dessa ordem.

Ainda sobre o tema, há elementos que levam Plá Rodriguez a sublinhar o princípio da igualdade. Primeiro, devido ao seu profundo fundamento constitucional, doutrinário e internacional, que vincula a igualdade à dignidade da pessoa humana. Em segundo lugar, pela

9. No original: “[...] è utilizzato per individuare lo svolgimento dell'attività lavorativa in forma telematica, in luogo distante dai locali aziendali.” PIZZI, Paolo. *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Flessibilità e diritto del lavoro**. v. III. Torino: G. Giappichelli Editore, 1997, p. 235, traduzido do original

Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>>

condição de fonte de geração de ideias, pela riqueza de suas aplicações e pela indeterminação dos seus limites (RODRIGUEZ, 2000. P. 440).

Conveniente lembrar que, segundo Delgado, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, apenas o princípio da Não Discriminação, sendo esta a nomenclatura mais apropriada. Segundo o autor, o princípio da Não Discriminação refere-se a uma ideia mais específica. É um princípio de proteção, que resiste a uma conduta que se considera censurável, e pretende estabelecer um piso de civilidade que se considera o mínimo para a vida em sociedade (DELGADO, 2010. p. 147).

Oportunamente, destaque-se que o artigo 7º da CF/88 proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, clarificando essa disposição outrora reforçada pelo artigo 3º. O mais relevante para essa análise, no entanto, consiste na vedação à distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual, ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988). Assim, torna-se inviável a manutenção de condutas que caracterizem a negligência no que toca à precariedade de fiscalização e de observância das regras de medicina e de segurança do trabalho aos profissionais inscritos nessa modalidade advinda na moldura legal da reforma trabalhista.

Ademais, parece lógico que os empregados sujeitos ao teletrabalho devem prestar serviços nas mesmas condições daqueles alocados no estabelecimento do empregador, de forma que a adoção de medidas preventivas de monitoramento e de controle de riscos ocupacionais, tais como os ergonômicos dispostos na Norma Regulamentadora n. 17 do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1978), são de observância indispensável em qualquer forma de trabalho, presencial ou à distância.

Assim, sob a ótica do princípio da isonomia voltado ao Direito do Trabalho, notadamente naquilo que toca à temática do teletrabalho, mostra-se evidente a necessidade de uma definição legal, e.g., do telecentro (casa ou local remoto), ou até mesmo de locais de trabalho móveis. *Last but not least*, importa destacar que os espaços laborais tenham igual tratamento daquele dado ao local de trabalho estabelecido pelo empregador para fins preventivos em relação às disposições sobre a avaliação prévia dos riscos existentes, expressando uma constelação atenta à integralidade da pessoa do trabalhador em sua natureza central distintiva do sistema normativo

11. 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/>> Conforme a SOBRATT, em estudo divulgado em maio de 2016: 68% é o percentual de empresas praticantes de teletrabalho no Brasil, em suas diferentes modalidades (Ex.: Home Office, Trabalho de Campo). O número apresentando é distante quando comparado a outros mercados como Estados Unidos com 85% (1), Canadá 85% (2), França e Alemanha com 77% ;80% das empresas praticantes da modalidade de Home Office foram dos setores de Serviços e Indústria de Transformação, sendo os segmentos mais presentes, em ordem de crescente de participação: Tecnologia da Informação e Telecom (24%), Químico, Petroquímico e Agroquímico (12%), Serviços de Suporte e Provimento (09%), Bens de Consumo (08%) e Máq./Equipamentos & Automação (08%);80% das empresas que adotam a prática implantaram a mesma nos últimos 05 anos. A existência da prática ocorre em empresas públicas e privadas, sendo 67% multinacionais

12. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. A ausência de dados mais precisos prejudica o estudo desse fenômeno, pois dificulta a análise e o consequente enquadramento dessa forma de labor em uma determinada forma de prestação do serviço.

erigido em 1988.

5 NOTAS CONCLUSIVAS

O Direito do Trabalho em âmbito nacional teve seu marco de desenvolvimento vinculado à necessidade de proteção do trabalhador em meio ao período de industrialização da economia, mediante intensa intervenção estatal, sobretudo decorrente da produção legislativa atinente ao período Vargas. Em rigor, a partir da Constituição Federal de 1934, o Estado brasileiro ocupou-se em emanar normas protetivas, ultrapassando a fixação de direitos mínimos aos trabalhadores, de forma a constituir uma legislação ampla e abrangente de caráter protetivo no que tange às relações de trabalho. A CF/88, por seu turno, não somente foi acolhedora dessa perspectiva de proteção ao trabalhador, reconhecendo sua condição de hipossuficiência, mas instituiu um mosaico protetivo que se espria desde os seus princípios fundamentais em relação a todo o ordenamento jurídico em vigor.

Entretanto, a Lei 13.467 de 2017, comumente intitulada de reforma trabalhista, apresentou-se no cenário do Direito do Trabalho nacional como novo paradigma de atuação estatal. Dessa legislação denota-se uma postura de afastamento do Estado das relações laborais, pautando-se na justificativa de suposta modernização das leis trabalhistas na medida em que hipervalorizou a negociação coletiva sob o enfoque do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva a despeito do princípio da proteção. No novo contexto, foi implementado pela reforma trabalhista, ao arremedo de uma paleta de direitos e de garantias constitucionalmente assegurados, instituindo-se um aligeirado formato novo de trabalho sem a apropriada percepção de suas consequências: o teletrabalho.

Com efeito, esse regramento entrou em vigor sem a ampla discussão e sequer sem a atenção adequada às normas que contemplam as medidas de segurança e da medicina do trabalho, vez que pouco versa sobre o assunto. Consequentemente, tornou a observância das regras de saúde do trabalhador um mero ato burocrático entre empregado e empregador, ou seja, fragilizou a relação laboral na medida em que amesquinha o ato a uma assinatura de termo escrito.

Oportuno frisar que os trabalhadores optantes pelo teletrabalho ingressam em risco eminente de adoecimento, pois, não há como efetuar a fiscalização direta de sua rotina laboral – notadamente em face da inviolabilidade do lar preconizada pelo art. 5º da Constituição Federal. Assim, torna-se clara a discrepância de tratamento entre os empregados alocados em teletrabalho e aqueles inseridos no ambiente laboral do empregador, além da flagrante falta de adequação do texto legal em relação aos dispositivos constitucionais que, em síntese, notabilizaram-se pela proteção à pessoa humana. Por outro lado, destaca-se a crescente tentativa de desobrigação do empregador em relação aos direitos e às garantias que marcam a relação de trabalho, caracterizando a atualidade como uma espécie de panorama de retrocesso.

Deste modo, e sob a luz do princípio da isonomia, torna-se inegociável o

acompanhamento dos riscos ocupacionais dos trabalhadores em teletrabalho, ao passo que se sugere a inclusão em acordo coletivo ou individual de teletrabalho de meios aptos para propiciar as regras e as condições de acesso à casa do teletrabalhador, ou ao lugar no qual ele venha a prestar seus serviços, como medida de saúde e de segurança ao obreiro.

Deve-se outrossim ressaltar que o sistema normativo brasileiro não comporta dentro da moldura estabelecida a partir da CF/88 uma condição de retrocesso em que a condição do trabalhador seja diluída em função do emprego das novas tecnologias, exigindo-se uma adequação compatível com a dignidade conferida à pessoa humana, ou seja, uma configuração em se que possa conferir um sentido concreto ao direito ao livre desenvolvimento da personalidade. Em razão disso, depreende-se que, embora trintenário, longo ainda é o caminho de afirmação dos direitos humanos e fundamentais no Brasil, exigindo sempre e continuamente a elaboração de novas pautas de solução adequadas ao contexto da sociedade informacional e, nesse sentido, novos espaços de resistência aos agravos continuamente perpetrados à classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

BIAGI, Marco; TIRABOSCHI, Michele. **Istituzioni di diritto del lavoro**. Milano: Giufré Editore, 2007, p. 204

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 27 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1o 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 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888: Declara extinta a escravidão no Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm>. Acesso em 20 dez 2017.

BRASIL. **Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS>

/L6514.htm#art158>. Acesso em 16 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.287, de 11 de maio de 2016. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm>. Acesso em 17 mar. 2019. (a)

BRASIL. **Projeto de Lei n. 6.787, de 22 de dezembro de 2016: Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** Disponível em <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em 20 dez. 2017. (b)

BRASIL. **Portaria Ministerial n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.** Disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em 25 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. Recurso Extraordinário n. 590.415, de Santa Catarina. Relator Min. Roberto Barroso, 30 abr. 2015. DJE, Brasília, 29 mai. 2015.

CORTÉS, José Maria Cortés Diaz, **Seguridad e higiene Del Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales** 9º ed. Madri, Tébar: 2007.

CRIVELLI, Ericson. Ensaio para uma releitura de Evaristo de Moraes em apontamentos de direito operário. *In: SIQUEIRA, Germano; et al. Direito do trabalho: releituras, resistência.* São Paulo: LTr, 2017. p. 165-182.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica.** São Paulo: LTr, 2017. p. 07.

HARARI, Yuval Noah. **21 Lições para o Século 21.** São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 59

LUZ, Alex Faverezani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História**, Franca, v. 29, n. 2, p. 268-278, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000200015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 out. 2019.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho e controle de jornada. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 117-122.

MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e sua reparação**. São Paulo: LTr, 2009, em edição fac-similada do original de 1919. p. 07-41.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 87-109, nov. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 27 mar. 2019.

OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Tecnología de la información: salvar la brecha digital. **Revista Trabajo**, n.38, enero/feb. 2001, p.7

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. **As relações de trabalho na era globalizada: o desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores**. Dissertação de Mestrado. João Pessoa, 2013, p. 67.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista e a restrição da atuação da Justiça do Trabalho. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 47-52.

PIZZI, Paolo. Il telelavoro nella contrattazione collettiva. *In*: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Flessibilità e diritto del lavoro**. v. III. Torino: G. Giappichelli Editore, 1997, p.235-282.

PORTO, Noemia. Dano extrapatrimonial e reforma trabalhista: análise sobre o alcance dos direitos fundamentais. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 135-148.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 35.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Disponível em:
<<http://www.sobratt.org.br>> . Acesso em 25 mar. 2019.