

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

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

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

LABOR REFORM AND TELEWORK BASED ON THE PRINCIPLE OF ISONOMY

Marcelo Lucca ¹
Vívian De Gann dos Santos ²

Resumo

As modificações trazidas pela reforma trabalhista à categorização das espécies de trabalho, com a instituição do teletrabalho, atendem o princípio da isonomia, especialmente quanto às normas de segurança do trabalho aplicáveis ao meio ambiente laboral? Esta questão se pretende aclarar no presente trabalho, mediante uso do método de abordagem indutivo, perpassando-se inicialmente pela Lei n. 13.467/2017, com ênfase às regras que circundam o teletrabalho, a localização das normas atinentes ao meio ambiente laboral que decorrem da segurança do trabalho, para alcançar a análise da citada legislação sob o olhar do princípio da isonomia.

Palavras-chave: Trabalho, Direito do trabalho, Reforma trabalhista, Teletrabalho, Segurança do trabalho, Princípio da isonomia

Abstract/Resumen/Résumé

This paper intends to clarify the following question: The changes brought by the labor reform to the categorization of work species with the institution of teleworking, especially regarding the norms of medicine and labor safety, applicable to the working environment, comply with the principle of isonomy? Therefore, through the use of the inductive approach method, the study emphasis on the rules surrounding teleworking, the localization of norms related to the working environment that derive from medicine and work safety, to reach the analysis of said legislation under the look of the principle of isonomy

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor, Labor law, Labor reform, Telecommuting, Labor safety, Principle of isonomy

¹ Mestrando PPG em Direito UNIRITTER. Graduação em Direito (UNISINOS), graduação em Engenharia Civil (IPA), especialização Engenharia de Segurança do Trabalho (IPA). Master em Prevenção de Riscos Laborais (Universidad de Sevilla)

² Mestranda no PPG em Direito da UFSC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho (CESUSC). Graduação em Direito (UNIVALI). Advogada e professora da UNIVALI.

1 - INTRODUÇÃO

No Brasil, o Direito do Trabalho obteve relevância jurídica após o final do regime escravagista. Entretanto, 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). Por conseguinte, 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 do trabalhador. 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 a atuação estatal intervencionista nas relações de trabalho. Contudo, em 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, 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 mudança de paradigmas 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. 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 comunicação, sem que se constitua em atividade de trabalho externo (BRASIL, 1943). Assim, o trabalhador passou a poder prestar seus serviços à distância – em casa ou em local que melhor lhe convier – por meio da utilização da Internet.

Ocorre que a dita situação enseja alguns questionamentos e, eventualmente, certos riscos à saúde do empregado. Isto, pois, conforme a redação do art. 75-D, a aquisição e 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, não há regulamentação acerca da fiscalização da observância das normas de medicina e 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 trabalho”¹, e que estes necessitam “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”².

Diante deste contexto, o presente estudo procura elucidar o seguinte questionamento: 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 as normas de medicina e segurança do trabalho aplicáveis ao meio ambiente laboral? A fim de responder à questão, divide-se esta pesquisa em três tópicos: lei n. 13.467/2017: a reforma trabalhista e o teletrabalho; medicina e segurança do trabalho: o meio ambiente laboral; e, o princípio da isonomia e o teletrabalho brasileiro.

No primeiro tópico, lei n. 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 análise legislativa.

Em continuação, o segundo tópico discorre sobre a medicina e segurança do trabalho como fontes norteadoras da construção do meio ambiente laboral, e busca 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, passa-se a apresentar uma consistente conceituação doutrinária acerca do princípio da isonomia aplicado ao Direito do Trabalho, que culmina com a análise da harmonização deste aos ditames da Lei n. 13.467 de 2017, notadamente no que tange ao teletrabalho.

1

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.

2

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.

Quanto aos aspectos metodológicos, ressalta-se que esta pesquisa utiliza como método de abordagem o indutivo.

2 - LEI N. 13.467/2017: A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

O Direito do Trabalho no Brasil registrou suas primeiras normas jurídicas no 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. Por análise a esse contexto é que se considera a Lei Áurea (BRASIL, 1888), como o primeiro grande marco justabalhista brasileiro, posto ter instituído o trabalho livre a todos (CRIVELLI, 2017. p. 165-182).

Posteriormente, a partir da Revolução de 1930, o Estado brasileiro assumiu uma postura intervencionista, focada em questões sociais, marcada pelas políticas públicas encabeçadas por Getúlio Vargas e, em consequência, abriu-se caminho à intensificação da regulamentação das relações de trabalho por meio da legislação. A indicada mudança de paradigmas governamentais refletiu na legislação nacional, 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).

Do período histórico em comento pode-se destacar a formulação da Constituição Federal de 1934 (BRASIL, 1934), a qual inseriu diversas disposições sobre a ordem econômica e social, tais como 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). Ainda, não se pode olvidar em mencionar o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, que agregou toda a legislação atinente ao Direito do Trabalho produzida ao tempo (BRASIL, 1943).

A sequência histórica do Direito do Trabalho brasileiro persistiu na mesma linha, qual seja, de intervenção estatal com enfoque na proteção ao trabalhador. É o que se pode perceber especialmente na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que em seu art. 7º placeou 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 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).

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 até os dias atuais, inúmeras foram as normas jurídicas nacionais criadas para a proteção dos trabalhadores, inclusive no que pertine à medicina e à segurança do trabalho. Exemplo disso é a Lei n. 13.287/2016, que incluiu o art. 394-A no texto da CLT e, assim, proibiu a permanência de empregadas gestantes ou lactantes em atividades ou operações insalubres, sempre com observância ao viés protecionista já citado (BRASIL, 2016a).

Em contrapartida a todo esse panorama intervencionista protetivo 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). O citado Projeto de Lei, de cunho liberal, teve 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).

Conforme fundamentação do Projeto de Lei em tela:

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 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 que indica com clareza entender que a prática resta perfeitamente alinhada aos preceitos do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Colhe-se da ementa do julgado citado:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

[...]

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de

assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7o, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.[...] (BRASIL, 2015).

De forma razoavelmente célere – e questionada 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; TREVISO; 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).

Assim, a partir da transformação do Projeto de Lei debatido propriamente na Lei n. 13.467 de 2017, certos paradigmas do Direito do Trabalho passaram a ser questionados. O já tratado 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 CLT³.

No mesmo norte, a Lei n. 13.467 de 2017 trouxe a prevalência das negociações coletivas sobre a lei, ratificando a relevância e aplicabilidade do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. É o que se verifica com clareza 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).

³ 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, 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.

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

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 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). Nesse contexto, o empregado presta seus serviços regularmente através da internet, por exemplo, em qualquer lugar que não 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, manutenção e 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).

E mais, 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. No ponto, o art. 75-E da CLT indica obrigação do empregador em instruir seus empregados quanto às precauções aptas a 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 medicina do trabalho, bem como, instruir seus empregados acerca das precauções necessárias a serem tomadas para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; e de outro vértice, são responsabilidades dos empregados, cujo descumprimento por acarretar despedimento por justo motivo, colaborar com a aplicação das normas de medicina e segurança, além de observar as instruções do empregador nesse sentido (BRASIL, 1977).

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 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, tal como os psíquicos, advindos de relações interpessoais, especialmente as hierárquicas e subordinativas, as quais geram uma imensidão de reflexos na saúde física e mental do trabalhador (MELO, 2017. P. 117-122).

É nesse sentido que se passa a aprofundar análise sobre o teletrabalho e o meio ambiente laboral, de maneira a traçar estudo histórico crítico acerca da construção do trabalho à distância do ambiente laboral do empregador. 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 homem e sua relação com o trabalho, tem-se sentido a necessidade de defender a saúde ameaçada pelo risco das atividades realizadas. A evolução tecnológica tem sido de grande importância para a melhoria das condições de trabalho. Entretanto, no que se refere à segurança, esses efeitos nem sempre são significativos. Embora haja subnotificação, os dados das taxas de acidentes não indicam uma expressiva redução (CORTES, 2007).

Não é difícil encontrar referências que recuperem esse histórico. Os efeitos do chumbo em mineração e metalurgia, ou a proteção dos trabalhadores contra o meio ambiente pulverizante 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 como uma disciplina técnica a Medicina do Trabalho e a Prevenção. Nesta breve viagem histórica, passamos pelo século XVI, onde há textos de Filippus Georgius Agricola e Paracelsus, que descrevem as doenças e os sistemas de proteção e, posteriormente, do século XVIII, quando Ramazzini publicou um tratado sobre as doenças dos artesãos de um grande número de profissões da época e as condições de higiene recomendadas (ventilação, temperatura, vestuário, etc), que lhe valeu ser considerado como o pai da Medicina do Trabalho (CORTES, 2007).

Apesar destas citações, o verdadeiro significado de Segurança (e Higiene) do Trabalho pode-se dizer que somente nasceu na Revolução Industrial. Ali, com a invenção da máquina a vapor de James Watt, teve-se como consequência o aumento substancial de

fábricas e do número de acidentes, sem o correspondente progresso em adoção e 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 foram na verdade 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:

havia tantos aleijados, que parecia um exército retornando da guerra [...]. Em Manchester a população cresceu em mais de duzentos mil habitantes, a cidade não dispunha de parques ou áreas de lazer. Não havia nenhum sistema de distribuição de água e os trabalhadores foram obrigados, após seu dia de trabalho, caminhar longas distâncias para conseguir água ... Não havia escolas... Cretinismo e deformidades corporais eram comuns. A taxa de mortalidade é multiplicada", e referindo-se ao trabalho nas minas, disse que "foram transformados em armadilhas da morte.

Nessa época de euforia da revolução industrial, como não poderia ser de outra forma, o trabalhador era considerado o único culpado do acidente, recaindo sobre a responsabilidade do empregador apenas quando houvesse total abandono do seu empregado. Até o século XIX não houve medidas efetivas como a criação de inspeções da fábrica. No contexto histórico surge na Inglaterra a Lei das Fábricas, estendendo-se a outros países, que tinha intenção de evitar acidentes em fábricas, mas isto não ocorreu conforme o necessário (CORTES, 2007).

Somente no início do próximo século, quando os conceitos de Segurança e Higiene começam a ficar importantes, especialmente motivado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1918, e do seu Serviço de Segurança e Prevenção de Acidentes em 1921, há a grande contribuição que levou a formação da chamada Escola Americana de Segurança de Trabalho com os seus grandes representantes Heinrich, Simonds, Grimaldi, Bird, autores de uma filosofia de segurança, que formou a base da concepção atual da questão (CORTES, 2007).

Assim, o Estado somente após muitos anos, em que deixou que vigorasse o livre arbítrio na relação entre empregados e empregadores, para estabelecer os parâmetros do desempenho do trabalho e as condições de contraprestação, viu-se obrigado a intervir na relação laboral, através da edição de normas protetoras à parte que mais sofria os efeitos das péssimas condições de higiene e segurança no local de trabalho.

Moraes (2009, p. 41) ao analisar o Decreto 3.724 de 15 de janeiro de 1919, que definia a reparação devida aos trabalhadores por acidentes sofridos em duas funções laborais, leciona que a origem da legislação protetiva remonta ao sistema alemão, onde, desde 1884 foi

abandonada a consideração da culpa e aceita a do risco profissional. Isto, pois, até aquele momento entendia-se que o trabalhador das grandes fábricas não merecia, em seus sofrimentos e aspirações, a intervenção do Estado, uma vez que a postura “atentaria contra o sacratíssimo princípio da liberdade do trabalho” (MORAES, 2009, p.7).

Na contemporaneidade, 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 contratante, eis que as possibilidades dadas pelo trabalho por meios telemáticos ampliaram essa definição, de modo que o trabalho pode ser exercido até mesmo no local de residência do trabalhador, cabendo questionar qual o alcance que as medidas protetivas à integridade do trabalhador possuem, diante da necessidade de comando patronal dentro da residência.

Assim como o desenvolvimento do tear mecânico e da máquina a vapor foram o marco inicial da revolução industrial do final do século XVIII, que substituiu uma economia agrária e rural pela indústria mecanizada, os avanços tecnológicos de informação e comunicação implementam mudanças sociais, econômicas e culturais, nas quais o teletrabalho surge como um modelo de profissão profundamente ligado às novas máquinas e métodos de trabalho, que necessitam profissionais com conhecimento e disponibilidade para aceitar, compreender e utilizar as alternativas que as novas tecnologias trazem às empresas e às casas. Por isto, é possível trabalhar remotamente e simultaneamente em projetos em 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.

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 - PRINCÍPIO DA ISONOMIA E O TELETRABALHO BRASILEIRO

O trabalho foi bastante atingido pelas inovações tecnológicas e pela expansão econômica mundial, especialmente no que diz respeito às inovações em informática e 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, produtos sem precisar se locomover.

Tudo isso teve implicações na organização produtiva que, em atendimento às exigências do mercado, seguiu o modelo de descentralização e 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 a 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 empresas para o desenvolvimento de suas atividades longe da sede física empresarial, a partir da década de oitenta foi um fenômeno introduzido pelos administradores. O movimento teve por objetivo viabilizar a realização e 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 também utilizam essa forma de trabalho para evitar que os funcionários altamente qualificados passem para empresas concorrentes, oferecendo, assim, a oportunidade de realizarem as suas tarefas em casa, a partir de terminais de computadores adequados. É, em resumo, a vantagem concedida pela modalidade de teletrabalho quando o trabalho é conciliado com sucesso por objetivos e flexibilidade laboral.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT apresenta uma definição de teletrabalho como “qualquer forma de trabalho a distância, realizada longe de uma oficina ou unidade de produção central possibilitada pelas novas tecnologias da comunicação e da informação”⁴, ou seja, o trabalho desenvolvido longe da sede empresarial mediante a utilização de meios tecnológicos para a transmissão dos resultados do trabalho, sem a necessidade de deslocamento do contingente de trabalhadores.

O teletrabalho pode ser compreendido de maneira mais abrangente 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, onde a atividade laboral que poderia ser realizada no local da empresa é realizada fora de sua sede”⁵ (BIAGI; TIRABOSCHI, 2007), ou ainda, como afirma Paolo Pizzi mais diretamente, o teletrabalho é “utilizado para

4

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.

⁵No 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: Giuffré Editore, 2007, p. 204, traduzido do original

individualizar a execução da atividade laboral em forma telemática, em um lugar distante do local empresarial”⁶ (SANTORO-PASSARELLI, 1997).

No Brasil a definição encontra-se inserta através da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 no art. 75, B, já supra citado. Porém aqui o fenômeno do teletrabalho ainda é pouco estudado, tanto é assim, que não existem dados oficiais sobre o tema, dificultando a análise do seu real alcance. Os órgãos oficiais de pesquisa e coleta de dados não realizaram nenhum estudo sobre o teletrabalho no país.

Entretanto, os dados apresentados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, apresenta pesquisas nesse particular. Para tanto, a entidade leva em consideração dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a internet, apontando que no país existem cerca de 10,6 milhões de teletrabalhadores, laborando por conta própria ou alheia, justificando o crescente estudo do tema⁷.

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 Provitamento (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 publicas e privadas, sendo 67% multinacionais⁸.

Porém, a teor do que dispõe o art. 5º, XI da Constituição Federal, que estabelece ser a casa “[...] asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador [...]”, e igualmente o contido no art. 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).

Portanto, o problema claro que surge no contexto do teletrabalho é desde o contrato definir que o empregador tenha consentimento do trabalhador para que possa acessar a residência ou o local de trabalho, para realizar a correspondente avaliação de risco de trabalho

6 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

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

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/>>

e efetuar o necessário controle de atendimento às medidas de segurança e de saúde indicadas, ou, em outras palavras, definir que a empresa tem capacidade de, na sede de prevenção de riscos ocupacionais, entrar livremente no domicílio do teletrabalhador.

Assim, de se verificar que aqueles empregados alocados em teletrabalho acabam por receber tratamento diferenciado, o que pode vir a violar o princípio da isonomia aplicado às relações laborais. No aspecto, 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, Igualdade, e Não Discriminação (DELGADO, 2010. P. 147).

Ainda sobre o tema, há elementos que levam Américo Plá Rodriguez a considerar a nomenclatura de 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 condição de fonte de geração de ideias, pela riqueza de suas aplicações e indeterminação dos seus limites (RODRIGUEZ, 2000. P. 440).

Para Maurício Godinho 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 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).

Nessa linha, o art. 7º da CRFB/1988 proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Mas, o mais importante: o aludido artigo veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual, ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988). Assim, inviável considerar-se possível a manutenção da precariedade de fiscalização e observância das regras de medicina e segurança do trabalho aos profissionais inscritos em tal realidade.

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 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 aplicado ao Direito do Trabalho, notadamente na temática do teletrabalho, mostra-se necessária a definição legal acerca do

telecentro (casa ou local remoto), ou até mesmo de locais de trabalho móveis. Isso, no sentido de que tais espaços tenham igual tratamento àquele dado ao local de trabalho estabelecido pelo empregador para fins preventivos e disposições sobre a avaliação prévia dos riscos existentes no local de trabalho.

5 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho 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, sentida na produção legislativa atinente a este ramo do Direito. Especialmente 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 legislação ampla e abrangente no que tange às relações de trabalho.

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. A referida legislação denota o afastamento do Estado das relações laborais, pautado na modernização das leis trabalhistas, com a valorização da negociação coletiva, sob o enfoque do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, em aparente detrimento do princípio da proteção.

No novo contexto implementado ao Direito do Trabalho pela reforma trabalhista, instituiu-se formato novo de trabalho: o teletrabalho. Contudo, a normativa veio ao ordenamento jurídico nacional sem preocupar-se com as efetivas medidas de segurança e medicina do trabalho, eis que pouco versa sobre o assunto, tornando a observância das regras de saúde do trabalhador mero ato burocrático entre empregado e empregador: assinatura de termo escrito, especificamente.

Nesse contexto, os trabalhadores optantes pelo teletrabalho ingressam em risco eminente de adoecimento, pois, sequer há como efetuar-se fiscalização direta de sua rotina laboral – notadamente pela 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.

Deste modo, e sob a luz do princípio da isonomia, torna-se necessário o acompanhamento dos riscos ocupacionais dos trabalhadores em teletrabalho, ao passo que se sugere a inclusão em acordo coletivo ou individual de teletrabalho meios capazes de propiciar

condições de acesso à casa do teletrabalhador, ou ao lugar no qual ele venha a prestar seus serviços, como medida de saúde e segurança ao obreiro.

REFERÊNCIAS

BIAGI, Marco; TIRABOSCHI, Michele. **Istituzioni di diritto del lavoro**. Milano: Giufre 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 dez. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 dez. 2017.

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 dez. 2017.

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. 2018.

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. 2018. (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. 2018.

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

LUZ, Alex Faverzani 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 dez. 2017.

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 dez. 2017.

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. 2018.