PRISCILA FREIRE DA SILVA CEZARIO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Titular Dr. Nelson Mannrich

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2019

PRISCILA FREIRE DA SILVA CEZARIO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTBS), sob a orientação do Professor Titular Dr. Nelson Mannrich.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
São Paulo – SP
2019

Catalogação na Publicação

Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Cezario, Priscila Freire da Silva

Saúde e segurança do teletrabalhador / Priscila Freire da Silva Cezario. -- São Paulo, 2019.

274 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Orientador: Nelson Mannrich.

1. Teletrabalho. 2. Teletrabalhador. 3. Saúde e segurança. 4. Ergonomia. 5. Duração do trabalho. I. Mannrich, Nelson, orient. II. Título.

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome: Priscila Freire da Silva Cezario

Título: Saúde e segurança do teletrabalhador

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTBS), sob a orientação do Professor Titular Dr. Nelson Mannrich.

Aprovada em: _____ / _____ / _____

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

Acima de tudo, ao Professor Nelson Mannrich, meu orientador. Um verdadeiro orientador. Nenhuma palavra bastará para expressar minha imensa gratidão a esse homem tão humilde e generoso, por tudo que me proporcionou durante o mestrado. De toda forma, registro aqui meu agradecimento especial pela efetiva orientação acadêmica, por fazer questão de discutir cada decisão pertinente ao programa, pelas amizades que surgiram a partir de meu ingresso, pelos encontros que promoveu apenas pelo prazer de fortalecer os laços com e entre seus orientandos, pelos intercâmbios, pela oportunidade de trabalho, pelo aprendizado diário, pela confiança, paciência e afeto, pela leitura cuidadosa de minha dissertação e por respeitar meus pontos de vista divergentes, por vibrar a cada novo resultado alcançado no curso de meus estudos, pelo apoio irrestrito durante a batalha mais dura de minha vida.

Aos orientandos mais antigos do Professor Nelson Mannrich, pela calorosa acolhida ao grupo. Àqueles a mim contemporâneos e aos mais novos, pelo fraternal companheirismo, sobretudo durante cumprimento de créditos, assim como à amizade que levarei para a vida.

Aos membros do GETRAB-USP que participaram dos intercâmbios proporcionados pelo Professor Nelson Mannrich durante meus anos de mestrado: Uruguai (2016), Argentina (2016), Chile (2017), Peru (2017), Colômbia (2018) e México (2018). Foram excelentes fontes de aprendizado, como também de alegria e amizade. Agradeço pelos bons momentos que passamos durante esses anos.

Aos Professores Antoine Jeammaud, Ari Marcelo Solon, Celso Fernandes Campilongo, Elza Antônia Pereira Cunha Boiteux e Ronaldo Porto Macedo Júnior, pelo aprendizado em aulas cursadas ao longo do mestrado.

Aos Professores Estêvão Mallet e Guilherme Guimarães Feliciano, pelas contribuições durante meu exame de qualificação.

Ao companheiro, Marcio, como aos familiares e amigos, por compreenderem minhas ausências ao longo dos últimos três anos e por reconhecerem que as presenças muitas vezes resultaram de grande esforço.

DEDICATÓRIA

Primordialmente, à memória de meu amado pai. Ninguém nessa vida teve tanto orgulho de meus passos como ele. Uma explosão de felicidade a cada conquista. Tivemos a chance de festejar juntos meu ingresso ao mestrado. Mas não sua conclusão, porque fui surpreendida com sua partida durante os estudos. Onde quer que esteja, vibra agora por mais esse resultado alcançado por sua querida filha. Sigo aqui atendendo às suas expectativas.

Não posso deixar de mencionar meu companheiro, Marcio. Nunca hesitou em me apoiar. Da decisão de aderir ao processo seletivo, às aflições das últimas etapas, ele cá esteve para segurar minhas mãos.

Devo aqui incluir minha mãe e irmãos. Que aos mais novos sirva de incentivo para valorizar ainda mais a vida acadêmica.

Livia, grata surpresa que floresceu no curso dos estudos, que ainda nada compreende, é para servir de inspiração a você também. Que lhe desperte o instinto estudioso o quanto antes possível.

RESUMO

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. **Saúde e segurança do teletrabalhador.** 274 p. Mestrado – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

O presente estudo é dedicado à análise de questões afetas à saúde e segurança do teletrabalhador, tendo-se em vista a recente regulamentação do teletrabalho, no Brasil, pela Lei nº 13.467/2017. A partir de perspectiva histórica, crítica e devidamente contextualizada, serão identificados os destinatários das novas regras, com passagem pelo teletrabalho transnacional e transregional, assim como será determinada a medida de aplicação de normas regulamentadoras a teletrabalhadores, com ênfase na temática da saúde e segurança. Ainda, será sugerida a revogação da isenção de controle de jornada procedida pela Lei nº 13.467/2017, bem como fornecidos parâmetros para que empregadores comprometidos com seus *stakeholders* pratiquem o que chamamos de autogestão moderada pelo controle, independentemente da mencionada revogação. Por fim, será verificado como o empregador pode promover a fiscalização do exercício seguro das atividades de seus empregados em regime de teletrabalho. Em síntese, o estudo sugere medidas tendentes a efetivar a saúde dos teletrabalhadores em seu sentido mais amplo, ou seja, um completo bem-estar, físico, mental e social.

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalhador. Saúde e segurança. Ergonomia. Duração do trabalho.

ABSTRACT

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. **Health and safety of the teleworker.** 274 p. Master – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2019.

This study is devoted to the analysis of issues related to the health and safety of teleworkers, considering the recent regulation of telework in Brazil by Law No. 13467/2017. From a historical, critical and contextualized perspective, it will be identified the addressees of the new standards, with passage through transnational and transregional telework, as well as it will be determined the measure of application of Regulatory Norms to teleworkers, with emphasis to the issue of the health and safety. Moreover, it will be suggested the revocation of the exemption of shift control proceeded by Law No. 13467/2017, as well as it will be provided parameters to employers committed with their stakeholders practice what we call self-management moderated by control, regardless of the mentioned revocation. Finally, it will be verified how the employer can promote the inspection of the safe exercise of the activities of its employees within a telework policy. In summary, the study suggests measures tending to effect the health of teleworkers in the broadest sense, that is, a complete well-being, physical, mental and social.

Keywords: Telework. Teleworker. Health and safety. Ergonomics. Work duration.

LISTA DE SIGLAS

- AET: Análise Ergonômica do Trabalho
- AFT: Auditor Fiscal do Trabalho
- ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
- ASO: Atestado de Saúde Ocupacional
- CAE: Comissão de Assuntos Econômicos, do Senado Federal
- CAS: Comissão de Assuntos Sociais, do Senado Federal
- CAT: Comunicação de Acidente do Trabalho
- CCJC: Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, do Senado Federal
- CEEP: European Centre of Entreprises with Public Participation and of Entreprises of General Economic Interest
- CGU: Controladoria Geral da União
- CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
- CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CNJ: Conselho Nacional de Justiça
- CRFB: Constituição da República Federativa do Brasil
- CSB: Central dos Sindicatos Brasileiros
- CSJT: Conselho Superior da Justiça do Trabalho
- CTB: Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
- CTPP: Comissão Tripartite Paritária Permanente
- CUT: Central Única dos Trabalhadores
- DORT: Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
- EPI: Equipamento de Proteção Individual
- ETUC: European Trade Union Confederation
- EUA: Estados Unidos da América
- FAP: Fator Acidentário de Prevenção
- FENAINFO: Federação Nacional das Empresas de Informática
- FUNDACENTRO: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
- LER: Lesões por Esforços Repetitivos

- LINDB: Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
- NCST: Nova Central Sindical de Trabalhadores
- NR: Norma Regulamentadora
- OIT: Organização Internacional do Trabalho
- OMS: Organização Mundial da Saúde
- PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- PIACT: Programa para a Melhoria das Condições e do Ambiente de Trabalho
- PPRA: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- PSDB: Partido da Social Democracia Brasileira
- PT: Partido dos Trabalhadores
- RGPS: Regime Geral de Previdência Social
- SDI-I: Subseção de Dissídios Individuais I
- SEPROSP: Sindicato das Empresas de Processamento de Dados e Serviços de Informática do Estado de São Paulo
- SESMT: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- SINDPD: Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamentos de Dados, de Serviços de Computação, de Informática e Tecnologia da Informação e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Computação, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo
- SOBRATT: Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
- STF: Supremo Tribunal Federal
- TCU: Tribunal de Contas da União
- TIC: Tecnologias da informação e comunicação
- TJSP: Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
- TRT: Tribunal Regional do Trabalho
- TRF4: Tribunal Regional Federal da 4ª Região
- TST: Tribunal Superior do Trabalho
- UGT: União Geral dos Trabalhadores
- UEAPME: European Association of Craft, Small and Medium-sized Entreprises
- UNICE: Confederation of European Business

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 19
i. Linha de pesquisa e projeto acadêmico 19
ii. Justificativa da escolha e da importância do tema 19
iii. Tema a ser desenvolvido e suas limitações 21
iv. Principais questões a serem analisadas 21
v. Metodologia 22
1. ASPECTOS HISTÓRICOS 25
1.1. Transformações do mundo do trabalho 25
1.1.1. Os modelos pré-industriais 26
1.1.2. Primeira Revolução Industrial 28
1.1.2.1. A questão social e o surgimento do Direito do Trabalho 30
1.1.3. Segunda Revolução Industrial 32
1.1.3.1. A eclosão das cidades 33
1.1.3.2. A nova questão social 34
1.1.4. Terceira Revolução Industrial 39
1.1.4.1. Evolução histórica do computador 39
1.1.4.2. Um novo paradigma organizacional 42
1.1.4.3. O nascimento de uma nova sociedade 46
1.1.4.4. Uma nova face da questão social 47
1.1.5. Quarta Revolução Industrial 50
1.2. Transformações dos perfis do empregado e do empregador 55
1.3. Origem do teletrabalho 60
2. FUNDAMENTOS LEGAIS 67
2.1. No plano internacional 67
2.2. No plano comunitário 69
2.3. No plano normativo de alguns países 70
2.4. No plano normativo brasileiro 72
2.4.1. Panorama legislativo anterior à Lei nº 13.467/2017 73
2.4.2. Regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, sob o prisma da sociologia jurídica: o direito vivo e a sociedade na perspectiva de Eugen Ehrlich 76
2.4.3. Os possíveis limites do direito sob a perspectiva do pluralismo jurídico 78
2.4.4. A Lei nº 13.467/2017 em xeque 80
2.4.4.1. Histórico 80
2.4.4.2. Contexto 84
3. QUESTÕES CONCEITUAIS 89
3.1. Conceito de teletrabalho 89
3.1.1. Distinção de figuras afins 92
3.2. Conceito de teletrabalhador 96
3.3. Pressupostos 98
3.3.1. Forma escrita 101
3.3.2. Prestação de serviços no domicílio do empregado 101
3.3.3. Preponderância 106
3.3.4. Utilização das TICs 107
3.3.5. Consensualidade 107
3.4. Classificação 111
3.4.1. Quanto ao local da prestação de serviços 111
3.4.2. Quanto ao tipo de conexão 114

3.4.3. Quanto à alternância entre os regimes de teletrabalho e presencial 115
3.4.4. Quanto aos avanços tecnológicos 115
3.5. Teletrabalho transnacional 116
3.5.1. Mecanismos do Direito Internacional Privado para solução de conflitos de leis no espaço 117
3.5.2. Do primado da *lex loci executionis* à doutrina dos vínculos mais estreitos 118
3.5.3. Da escolha do legislador pátrio pela norma mais favorável 122
3.5.4. Da autonomia da vontade à subordinação como vetor de segurança jurídica 123
3.6. Teletrabalho transregional 125
4. SAÚDE E SEGURANÇA NO REGIME DE TELETRABALHO 131
4.1. Conceito de saúde 131
4.1.1. PIACT 133
4.1.2. Convenção nº 155 e Recomendação nº 164, da OIT, sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho 134
4.1.3. Convenção nº 177 e Recomendação nº 184, da OIT, sobre trabalho em domicílio 137
4.2. Panorama regulamentar 139
4.2.1. Saúde e segurança na CLT 141
4.2.2. NRs incidentes sobre o regime de teletrabalho 145
4.2.2.1. Órgãos internos voltados à preservação da saúde 146
4.2.2.1.1. SESMT 147
4.2.2.1.2. CIPA 149
4.2.2.2. Programas preventivos 152
4.2.2.2.1. PCMSO 152
4.2.2.2.2. PPRA 157
4.2.2.2.3. Aprimoramento de programas preventivos por meio da negociação coletiva 159
4.2.2.2.4. O novo artigo 75-E, da CLT, em face do dever geral de prevenção 162
4.2.2.3. Aplicação dos regimes jurídicos da insalubridade e periculosidade ao teletrabalhador 163
4.2.2.4. Ergonomia 164
4.2.2.4.1. Aplicabilidade da NR-17 a teletrabalhadores 171
4.2.2.4.2. Deveres gerais de informação e formação 172
4.2.2.4.3. Riscos cobertos pela NR-17 175
4.2.2.4.4. Responsabilidade pelos custos de infraestrutura necessária e adequada à NR-17 177
4.2.2.4.5. Medidas para incentivar o cumprimento da NR-17 178
4.3. Combate ao isolamento 179
5. RELAÇÕES ENTRE DURAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE 185
5.1. Preservação da saúde do teletrabalhador por meio da limitação da duração do trabalho 185
5.2. Críticas ao tratamento conferido pela Lei nº 13.467/2017 à jornada do teletrabalhador 196
5.2.1. Possibilidade de controle de jornada 202
5.2.2. Efetividade de controle de jornada 206
5.2.3. Especificidades do controle 207
5.2.4. A caminho da autogestão moderada pelo controle 213

5.3. Direito à desconexão 216
6. FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR: A INVIOLABILIDADE DE DOMICÍLIO EM XEQUE 223
6.1. O poder fiscalizatório do empregador e a inspeção do trabalho 223
6.1.1. Caráter *absoluto* dos direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade 225
6.1.2. Caráter *relativo* dos direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade 227
6.1.3. Da fuga fiscalizatória à proporcionalidade 232
6.2. Dever geral de cooperação 235
CONCLUSÕES 241
REFERÊNCIAS PRIMÁRIAS 247
REFERÊNCIAS SECUNDÁRIAS 259

INTRODUÇÃO

i. Linha de pesquisa e projeto acadêmico

O presente estudo visa a examinar questões afetas à saúde e segurança do teletrabalhador. O trabalho insere-se na linha de pesquisa "direitos sociais no contexto dos direitos humanos", da área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTBS), compondo o projeto acadêmico "a eficiência dos institutos, normas e princípios de direito interno, comunitário e internacional do trabalho e a efetivação dos direitos humanos".

ii. Justificativa da escolha e da importância do tema

Nas últimas décadas, a sociedade presenciou vertiginosa evolução da tecnologia. Ao lado do desenvolvimento tecnológico, os centros urbanos ficaram superlotados, os problemas ambientais cresceram e a saúde mental de trabalhadores foi afetada. Paralelamente, os direitos fundamentais da pessoa humana foram aprimorados. A Constituição Cidadã, de 1988, é prova desse aprimoramento.

Os paradoxos retratados no parágrafo precedente despertam a necessidade de uma revisita ao modelo tradicional de prestação de serviços a empregador, notadamente no que toca ao local a partir do qual as atividades são desenvolvidas. Os meios tecnológicos contemporâneos não justificam a concentração de profissionais que os têm como ferramentas de trabalho em escritórios profissionais. Computadores, *smartphones* e afins permitem a arquitetos, advogados, engenheiros, jornalistas, publicitários, tradutores, vendedores, etc., prestarem serviços aos seus empregadores a partir de seus próprios domicílios.

A adesão de empregados e empregadores ao teletrabalho em domicílio reduziria o impacto ambiental causado pelos veículos automotores desses empregados que, diariamente, deixam seus lares para permanecer tempo considerável de seu dia apenas dentro de seus automóveis, sem nada usufruir ou produzir, além de poluição e estresse. Os empregados que fazem uso dos sistemas públicos de transporte, como aqueles que adotam o veículo particular com o propósito de se deslocar de casa para o trabalho, e do trabalho para casa, também perdem seu precioso tempo com locomoção. Aliás, considerada a ineficiência dos meios públicos de transporte, as consequências do excessivo tempo perdido com deslocamento são ainda mais danosas a esse grupo de trabalhadores.

Considerada a atual conjuntura do tráfego urbano e tendo em mente a incessante busca, derivada de mandamento constitucional, da melhoria da condição social dos trabalhadores, o empregado, em função de modelo organizacional ultrapassado, não pode permanecer refém de longos períodos de deslocamento. Não pode suportar sozinho os ônus dos congestionamentos.

Por outro lado, não se pretende impor ao empregador a assunção de tal encargo, passando a remunerar o tempo de locomoção de seus empregados. O teletrabalho em domicílio representa solução razoável para que nenhum dos protagonistas da relação empregatícia sofra as consequências danosas dos congestionamentos que assolam os grandes centros urbanos. A modalidade de teletrabalho em domicílio é privilegiada no presente estudo, em detrimento de outras, por ser aquela que melhor atende à necessidade de eliminar o período de deslocamento da rotina dos teletrabalhadores.

A princípio, o teletrabalho em domicílio imporia ao empregador os custos com deslocamentos de informações, assim como com a infraestrutura tecnológica e ergonômica adequada ao exercício das atividades do empregado. Em contrapartida, poderia passar suas instalações físicas centralizadas para escritórios menores, reservados às excepcionais situações em que os empregados em regime de teletrabalho em domicílio necessitassem se encontrar com seu superior hierárquico, colegas de trabalho e, ou, clientes. Ainda, o empregador passaria a contar com uma mão de obra mais produtiva, em consequência da satisfação proporcionada por atividades pessoais que passariam a ser exercidas em lugar do tempo expendido com deslocamento.

Há diversos aspectos do teletrabalho em domicílio a serem explorados do ponto de vista acadêmico. A opção pelo tema da saúde e segurança deriva da natureza instigante de tal modalidade. O regime desafia a conciliar direitos fundamentais do empregado, de inviolabilidade de domicílio e privacidade, com o poder diretivo do empregador, mais precisamente no que toca à fiscalização. Se na relação de trabalho típica o empregador tem obrigação irrestrita de zelar pela saúde e segurança de seus empregados, no teletrabalho em domicílio sua atuação é naturalmente mais limitada. Afinal, em seu domicílio, o empregado não está sujeito à permanente vigilância de membro da CIPA, ou de responsável análogo, e, portanto, não tem ninguém para lhe advertir a respeito das posturas e demais condições de trabalho adequadas.

A opção pelo tema da saúde e segurança decorre, ainda, do tratamento conferido à matéria pela Lei nº 13.467/2017, da escassez de doutrina dedicada a esse específico aspecto

do regime e de nossa preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, inserida em um projeto maior de busca da felicidade.

iii. Tema a ser desenvolvido e suas limitações

Tendo em vista a possibilidade de o teletrabalho ser praticado por empregado da iniciativa privada e prestador de serviços autônomo, assim como por servidor ou empregado público, esclarece-se que o presente estudo se limita ao teletrabalhador empregado, mesmo porque a regulamentação do regime pela Lei nº 13.467/2017 vincula somente esse contingente de trabalhadores.

Como será visto por ocasião da análise de seus pressupostos, o teletrabalho é marcado pelo uso intensivo das TIC como parte de uma rotina. O destaque é realizado para registrar que o presente estudo não aborda os regimes que emergem de novas formas de organização do trabalho. As TIC, no teletrabalho, são imprescindíveis à execução da atividade contratada, ao passo que, no trabalho por demanda via plataformas digitais, servem apenas para promover a interface entre prestador e tomador de serviço.

Ainda, apesar de o regime de teletrabalho, em tese, poder ser praticado a partir dos mais variados locais, como telecentros, *telecottages* e espaços de *coworking*, o presente estudo cuida do teletrabalho realizado a partir do domicílio do teletrabalhador. Diante da centralidade do domicílio para o presente estudo, esclarece-se que aqui não se analisa o trabalho doméstico. Outro aspecto não enfrentado, apesar de se referir a responsabilidades do empregador em tema de saúde e segurança, é a natureza da responsabilidade em caso de ocorrência de acidente ou eclosão de doença.

iv. Principais questões a serem analisadas

As principais questões a serem analisadas nessa pesquisa derivam de dispositivos inseridos à CLT pela Lei nº 13.467/2017. Iniciando pelo artigo 75-E, verifica-se que seu *caput* impõe ao empregador o dever de instruir o teletrabalhador quanto aos cuidados a serem tomados para evitar doenças e acidentes de trabalho. Já o parágrafo único impõe ao teletrabalhador o dever de se comprometer a seguir as instruções fornecidas pelo empregador mediante firma de termo de responsabilidade. Será investigado, assim, o que significa instruir o teletrabalhador, bem como se a instrução, pelo empregador, e assinatura de termo

de responsabilidade, pelo teletrabalhador, seria o suficiente para isentar o empregador de obrigações em matéria de saúde e segurança.

Já o parágrafo único, do artigo 611-B, dispõe que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho". Voltando-se a presente pesquisa à análise de questões afetas à saúde e segurança do teletrabalhador, será investigado se as regras sobre duração do trabalho de fato não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Concluindo-se a partir de vasta doutrina pela inadequação do dispositivo em referência, será investigado se o legislador agiu com acerto ao afastar de teletrabalhadores a aplicação de regras alusivas à duração do trabalho.

v. Metodologia

As indagações acima levantadas serão investigadas a partir do método de pesquisa dedutivo, baseado tanto em doutrina clássica quanto em autores especializados, assim como em legislação estrangeira. A pesquisa será conduzida em seis capítulos.

No primeiro capítulo, construído a partir de vasta doutrina, com destaque para obras de Domenico De Masi, Jeremy Rifkin e Manuel Castells, serão lançadas as bases históricas que fundamentam as conclusões extraídas ao final do estudo. Serão examinadas as transformações do mundo do trabalho, passando por modelos pré-industriais e Revoluções Industriais, com exame crítico de cada uma das questões sociais a elas inerentes, destacando-se os impactos do desemprego estrutural resultante da automatização. Nesse compasso, serão abordados analiticamente os objetivos perseguidos pela comunidade empresarial com cada uma das Revoluções Industriais, passando pelo papel do Estado na preservação da coesão social. Na sequência, serão analisadas as transformações dos perfis do empregado e do empregador, para ao final se discorrer sobre a origem do teletrabalho, fruto da Terceira Revolução Industrial e das políticas de flexibilização nascidas na Terceira Revolução.

No segundo capítulo, serão examinados os fundamentos legais do teletrabalho nos planos internacional, comunitário, de alguns países estrangeiros e no plano normativo brasileiro. No plano normativo de países estrangeiros, será mencionada apenas a regulamentação de base para os demais capítulos, ou seja, aquela com a qual tivemos contato no curso da pesquisa, sem a pretensão de compor um rol exaustivo dos países que regulamentaram o teletrabalho. A seção passará pela Argentina, Colômbia, Costa Rica, Espanha, EUA, França, Hungria, Itália, Peru, Portugal e Romênia. Foram adotadas como

ponto de partida do levantamento bibliográfico as legislações portuguesa, espanhola, francesa e italiana, visto que, segundo Nelson Mannrich (2013: 566), o Direito do Trabalho pátrio é baseado no modelo de relações trabalhistas de tais regulamentações, "importante referência para nós".

Na seção reservada ao plano normativo brasileiro, será examinado o panorama legislativo anterior à regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, a ser analisada sob a perspectiva da sociologia jurídica. Para tanto, será enfrentada a doutrina de Eugen Ehrlich, eleito em razão do contato que tivemos com sua teoria na disciplina "Ehrlich, Kelsen e Luhmann: Três Conceitos de Direito", ministrada de 11/08/2017 a 23/11/2017, pelo Professor Celso Fernandes Campilongo. Ainda em razão do contato proporcionado pela disciplina do Professor Campilongo, a análise sociológica visitará a doutrina de Rafaelle De Giorgi e Gunther Teubner. A seção será também pautada em exame dos relatórios legislativos que deram origem à regulamentação do teletrabalho pelo ordenamento jurídico pátrio. Estratégias para incentivar o teletrabalho serão mencionadas no final do capítulo.

No terceiro capítulo, será examinado o conceito de teletrabalho, distinguindo-o de figuras afins, como também o conceito de teletrabalhador. Na sequência, serão analisados os pressupostos do teletrabalho, para em seguida se passar para a classificação providenciada pela doutrina. Em seguida, será exibido um panorama sobre o Direito Internacional Privado, com vistas a definir o direito aplicável sobre o teletrabalho transnacional. A seção é baseada, predominantemente, em obra de Antonio Galvão Peres. Logo após, em seção dedicada ao teletrabalho transregional, serão tecidas considerações a respeito da norma coletiva aplicável quando o domicílio do teletrabalhador se situar em base territorial distinta do estabelecimento do empregador ao qual ele estiver vinculado por um elo de subordinação.

No quarto capítulo, serão analisados o conceito de saúde, seu panorama regulamentar e a questão do isolamento. Serão examinadas normas regulamentadoras envolvendo SESMT, CIPA, PCMSO, PPRA, insalubridade, periculosidade e ergonomia, assim como a medida de sua aplicação a teletrabalhadores, com maior destaque para a temática da ergonomia. No capítulo em apreço serão abordadas a importância da análise do perfil do teletrabalhador, como também da formação desse profissional para trabalhar a partir de seu domicílio. Ao final do capítulo, será verificado se o teletrabalho realmente provoca o isolamento do teletrabalhador, como também serão examinadas medidas tendentes a combater esse risco.

No quinto capítulo, serão analisadas as relações entre duração do trabalho e saúde. Em primeiro lugar, será posta em xeque a prescrição jurídica contida no parágrafo único, do

novo artigo 611-B, da CLT, que nega às regras atinentes à duração do trabalho o caráter de normas de saúde e segurança do trabalho. Em segundo lugar, serão relacionadas críticas ao tratamento conferido pela Lei nº 13.467/2017 à jornada do teletrabalhador. Será discutida a possibilidade de controle de jornada, como analisadas as consequências da efetividade de controle e especificidades a ele inerentes, incluindo exame da lei de proteção de dados recentemente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio, para em seguida marcar a posição assumida pela autora. Ao final do capítulo, será discutido o direito à desconexão, com referência ao dano existencial.

No sexto capítulo, a possibilidade de fiscalizar as condições de trabalho do teletrabalhador, tanto pelo empregador quanto por agentes da inspeção do trabalho, será aferida a partir do princípio da inviolabilidade de domicílio. Duas correntes serão discutidas, inclusive sob a ótica da regra da proporcionalidade, com destaque da posição assumida pela autora ao final.

1. ASPECTOS HISTÓRICOS

1.1. Transformações do mundo do trabalho

As transformações do mundo do trabalho[1] são marcadas pela utilização de mecanismos criados para ampliar a produtividade do trabalho, constituindo o cerne das denominadas Revoluções Industriais. Conforme observado por Klaus Schwab (2016: 15), "as revoluções têm ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos". Vale dizer, não são as novas tecnologias, em si consideradas, que desencadeiam as denominadas Revoluções Industriais.[2] Certo é que, a partir das Revoluções Industriais, o mundo do trabalho passou a se transformar mais rapidamente. Basta notar que oito mil anos se passaram entre o surgimento da agricultura e da indústria, ao passo que apenas dois séculos separam a sociedade industrial[3] da sociedade pós-industrial[4]. (DE MASI, 2010)

---

[1] Fala-se em transformações do mundo do trabalho, não em transformações do trabalho em si, porque, segundo Antoine Jeammaud (2000c: 61-62), "a qualidade física do trabalho humano não desaparece nem é alterada. Na verdade, o que se modifica é a organização social do trabalho, isto é, a maneira de utilizar o mesmo na atividade produtiva. [...] Trata-se, essencialmente, de uma observação que é preciso reter sempre que se analisam as assim denominadas transformações contemporâneas do trabalho: é menos o trabalho em si que é transformado e mais o modo de utilizá-lo, sobretudo em função da necessidade de rentabilização do capital investido nas operações econômicas." No contexto em tela, deve-se compreender por trabalho, explica Jeammaud (2000c: 61) "a atividade que pressupõe um certo esforço, motivada pela necessidade de cada um ganhar sua vida."

[2] Essa constatação é referendada por Evaristo de Moraes Filho. Segundo o autor, a história da maquinaria remonta ao período anterior à Primeira Revolução Industrial, motivo pelo qual o uso da máquina, por si só, não poderia caracterizar a Primeira Revolução Industrial. Nas palavras de Moraes Filho (1994: 39), "não é o simples emprego esporádico da maquinaria nesta ou naquela profissão, que vai determinar as características históricas de um dado período". Na mesma direção, as lições de Manuel Castells (2018: 464). De acordo com o autor, o teletrabalho se desenvolve "a partir do surgimento da empresa integrada em rede e do processo de trabalho flexível [...] e não como consequência direta da tecnologia disponível".

[3] A sociedade se considera industrial, de acordo com Domenico De Masi (2010: 143), porque "fabrica produtos, serviços e valores para depois impô-los à sociedade". Ela se baseia em seis princípios, observa De Masi (2010: 144): (i) "*padronização* dos produtos, dos processos, dos sistemas de distribuição, dos preços e dos gostos"; (ii) "*parcelização* das tarefas, até a transformação dos operadores em autômatos afeitos à linha de montagem nas fábricas e à cadeia de procedimentos nas burocracias"; (iii) "*economia de escala*, para a qual um número crescente de operários é amontoado em oficinas cada vez maiores, um número crescente de doentes, de estudantes, de cidadãos, é amontoado em hospitais, escolas e cidades cada vez mais agigantadas"; (iv) "*sincronização* dos tempos de vida e de trabalho, pelos quais massas incontáveis de trabalhadores devem chegar pontualmente ao trabalho, operar de modo perfeitamente predefinido e sincronizado, dividir as 24 horas do dia em oito para o trabalho, oito para o sono e oito para a vida privada, sair de férias anualmente e voltar todos juntos no mesmo dia"; (v) "*centralização* das informações e dos poderes no topo das empresas"; e (vi) "maximização da eficiência e da produtividade".

[4] Domenico De Masi (2010: 170) atesta que a ciência ainda não se aperfeiçoou a ponto de identificar o que seria exatamente a sociedade pós-industrial. Assim, a sociedade pós-industrial se caracteriza por exclusão: a preferência do autor por tal nomenclatura se baseia no fato de se tratar, sublinha De Masi (2010: 170), de "um nome que não ousa dizer o que seremos, mas se limita a recordar o que já não somos". Mas, com referido termo, explica De Masi (2010: 221), "indica-se, enfim, em todo o mundo, um modelo inteiramente novo de sociedade, que se move sob o signo da conexão e da reintegração de trabalho e vida, casa e escritório,

As Revoluções Industriais efetivamente revolucionaram a sociedade porque os processos de produção foram transformados a partir da utilização de novas aplicações tecnológicas e porque a introdução dos novos processos de produção provocou criação de produtos novos e modificação decisiva da "localização das riquezas e do poder no mundo, que, de repente, ficaram ao alcance dos países e elites capazes de comandar o novo sistema tecnológico".[5] A Primeira Revolução Industrial irrompeu na Inglaterra e a Segunda "mudou seu centro de gravidade para os EUA e a Alemanha, onde ocorreu a maior parte dos desenvolvimentos em produtos químicos, eletricidade e telefonia". A Terceira permaneceu nos EUA, mas deslocou seu eixo de Detroit, no Michigan, a San José, na Califórnia, mais especificamente para reduto denominado "Vale do Silício". (CASTELLS, 2018: 91-92) Como será verificado nas seções seguintes, o mundo vive hoje a Quarta Revolução Industrial.[6]

1.1.1. Os modelos pré-industriais

Antes das denominadas Revoluções Industriais, o trabalho[7] foi considerado castigo e assim relegado aos escravos[8]. O papel da Igreja foi fundamental para proscrever o trabalho

quantidade e qualidade, ética e negócio, bens e serviços". Mais informações a respeito da sociedade pós-industrial serão providenciadas na seção 1.1.4.3 infra.

[5] Domenico de Masi anota que os novos mecanismos emergem para ampliar a eficiência do processo produtivo. De Masi (2010: 69) considera como tal a "redução progressiva dos fatores necessários para obter um determinado resultado", sendo a "relação sempre mais desejável entre a quantidade de bens produzidos e a quantidade de tempo empregado para produzi-los" também considerada por De Masi (2010: 144) como expressão da denominada eficiência do processo produtivo. Nas palavras de Jeremy Rifkin (2004: 133), o termo eficiência "terminó significando el máximo rendimiento que podía ser producido en el menor tiempo posible, consumiendo en el proceso la menor cantidad posible de energía, trabajo y capital". Na concepção de Manuel Castells, é a corrida pelo lucro que resulta nas inovações tecnológicas. Não é a corrida pela eficiência do processo em produtivo, em si, que acarreta tais inovações, mesmo porque a eficiência do processo produtivo visa, em última análise, à maximização do lucro. Castells (2018: 311) observa, a partir de "[e]studos sobre a interação entre a transformação tecnológica e a reestruturação capitalista, conduzidos durante a década de 1980", que, "as tecnologias foram introduzidas mais para economizar mão de obra, submeter os sindicatos e reduzir custos do que melhorar a qualidade ou aumentar a produtividade por meios que não sejam redução do quadro funcional". Castells (2018: 150) observa que "as empresas estarão motivadas não pela produtividade, e sim pela lucratividade e pelo aumento do valor de suas ações, para os quais a produtividade e a tecnologia podem ser meios importantes mas, com certeza, não os únicos". Ainda, assinala Castells (2018: 150-151), "[a] lucratividade e a competitividade são os verdadeiros determinantes da inovação tecnológica e do crescimento da produtividade". A corrida pelo lucro, portanto, é a responsável pelo intenso desenvolvimento tecnológico vivenciado nos últimos dois séculos e meio, em especial a partir da Primeira Revolução Industrial.

[6] Não se sabe ainda ao certo onde repousa o centro de gravidade da quarta, embora tudo indique sua permanência sobre o Vale do Silício.

[7] Segundo Alain Supiot (1994: 3), o primeiro sentido atribuído à palavra trabalho, na língua francesa, foi o trabalho de parto. Mas a palavra trabalho é ambivalente, como observa Supiot. Expressa o constrangimento de uma atividade que não é fim em si mesma, como a liberdade de criação a partir da qual o homem se realiza em si mesmo. Nessa perspectiva, assinala Supiot, o trabalho tanto faz o artífice quanto faz o escravo. Adam Schaff (1995: 22-23) enfatiza a dúplice natureza do trabalho, de constituir "fonte de renda que permita ao homem satisfazer suas necessidades materiais", como "fonte tradicional de 'sentido de vida', entendido como fundamental para a satisfação das suas necessidades não-materiais, isto é, das suas necessidades espirituais".

[8] O trabalho escravo, no passado, foi relevante fonte de produção de bens e serviços. Os donos dos meios de produção obtinham escravos mediante conquista de povos ou pelo nascimento, marcando-os para evitar que

escravo[9], apesar de ela própria se valer desse tipo de mão de obra.[10] Mas a corrida pela maximização da eficiência (e, consequentemente, do lucro) deve igualmente ser adicionada às bases para o fim do trabalho escravo, porque patrões pouco a pouco perceberam que tarefas de confiança apenas poderiam ser atribuídas a trabalhadores devidamente motivados para desempenhar seu mister, bem como que "trabalhadores rendiam mais quando eram melhor tratados".[11] (DE MASI, 2010: 88)

No caminho para o fim do trabalho escravo, ganha corpo a indústria em domicílio. Caracterizada pelo desenvolvimento de todas as etapas da produção no âmbito familiar, a indústria em domicílio equivale à mais antiga das formas industriais de que se tem notícias.[12] Atribui-se seu surgimento ao início do século XVI. Com o desenvolvimento do capitalismo comercial, marcado pela valorização da troca[13], a indústria em domicílio ampliou seu espectro de abrangência, para contemplar também o âmbito da aldeia de intercâmbio mercantil. Em função do crescimento populacional e do consequente aumento da produção, aliado ao rápido desenvolvimento da distribuição das mercadorias, a classe dos comerciantes passou a se destacar. Pouco a pouco, comerciantes foram se apropriando da produção desenvolvida no recanto domiciliar por pequenos produtores, transformando-se, assim, em empresários. O trabalho de pequenos produtores em benefício de comerciantes era prestado

---

fugissem. Escravos não eram remunerados pelo trabalho desempenhado. Recebiam, em alimentos, tão somente o suficiente para sobreviver. Menos por compaixão e mais pelo interesse dos donos dos meios de produção em manter seus escravos vivos, dada sua condição de propriedade valiosa. Podiam ser vendidos e trocados. Eram considerados meras mercadorias, desprovidos de qualquer conotação humana. A partir da noção de que esses trabalhadores eram seres humanos e que, portanto, não poderiam ser considerados objetos, a escravidão evoluiu para a servidão. (ALONSO OLEA, 1984)

[9] Conforme Manuel Alonso Olea (1984: 80), as sementes para extinção do trabalho escravo foram plantadas pelo Direito Romano, onde identificados os "primeiros indícios de um trabalho propriamente livre por conta alheia, no regulamento da locação ou arrendamento de obra e, principalmente, de serviços, junto à locação ou arrendamento de coisas". Segundo Olea (1984: 96), os "gérmens sociais, jurídicos e até mesmo econômicos", da "transição ao predomínio do trabalho livre por conta alheia", "acham-se, também, na Idade Média, ainda que em ambientes completamente distintos dos da produção agrícola e da vida rural, nos quais também começou a frutificar, estendendo-se através dos cultivadores das terras pertencentes aos habitantes da cidade, que as deixavam sob os cuidados de alguém". Já a contribuição da Igreja, católica e, também, protestante, para a abolição da escravidão pode ser identificada, entre outras, em obra de Juliano Custódio Sobrinho (2014: 239-275)

[10] Juliano Custódio Sobrinho (2014: 242-243) contesta a afirmação, obtida a partir das considerações de Domenico De Masi, de que a Igreja se servia de mão de obra escrava. De acordo com o autor, trajetórias de religiosos católicos rechaçam "uma interpretação historiográfica que procurou desconsiderar as atuações dos agentes da fé, generalizando esses agentes como se todos fossem coniventes e cúmplices do sistema escravista." A afirmação é contestada, também, por Ricardo da Costa (2013).

[11] Essa constatação, de que o trabalho livre é mais produtivo que o escravo, é relatada também por outros autores. Cf., por todos, Antonio Penalves Rocha (2000).

[12] A indústria de família constitui "forma de produção fechada, na qual o produto se desenvolve dentro do mesmo círculo social (a família), desde a aquisição da matéria prima até o seu consumo". (MORAES FILHO, 1994: 10)

[13] Entrega do trabalho em contrapartida ao recebimento do salário; entrega do salário em compensação ao serviço prestado.

sob a égide de contratos de empreitada. O modelo em questão era designado por *locatio conductio operis*, instituto romano[14] importado pelo Código napoleônico de 1804. (MORAES FILHO, 1994)

Considera-se como *locatio conductio operis* a "prestação remunerada de uma obra ou resultado, [...] estrutura que guarda correspondência com o trabalho por conta própria ou de trabalhador autônomo". Contrapõe-se à *locatio conductio operarum*, onde ocorre "a cessão do próprio trabalho como objeto do contrato, ainda que seja a cessão dos seus frutos, em seu sentido mais amplo, a finalidade econômica do pacto". Diferenciam-se os modelos em razão da transferência prévia de titularidade dos frutos ou produtos que ocorre na locação de serviços, como pela alheabilidade. (ALONSO OLEA, 1984: 80-81)

Ao tempo da indústria em domicílio, os trabalhadores exerciam suas atividades profissionais no mesmo bairro em que viviam, mesmo que atuassem por meio de pequenas oficinas que interagiam no âmbito da comunidade. Esse panorama passou a ser transformado no curso da Primeira Revolução Industrial, tema da próxima seção. (DE MASI, 2010)

1.1.2. Primeira Revolução Industrial

A Primeira Revolução Industrial remonta aos séculos XVIII e XIX. Tem como característica a produção mecânica, associada à construção de ferrovias e ao uso da máquina a vapor. (SCHWAB, 2016) Eclodida na Inglaterra, pode ser considerada europeia. Foi desenvolvida, predominantemente, no setor têxtil, propulsionada pela invenção da máquina de fiar, patenteada por John Watt e Lewis Paul, em 1738, como também do tear mecânico, de Edmundo Catwright, em 1784. (NASCIMENTO, 2010a) Tem por antecedentes históricos imediatos o enfraquecimento das relações de servidão, as melhorias pré-industriais das explorações agrícolas, a dimensão das explorações industriais, as empresas do mercantilismo e a emigração para a cidade. (ALONSO OLEA, 1984)

[14] O instituto é associado ao trabalho subordinado contemporâneo e essa ligação é criticada por Maria do Rosário Palma Ramalho, por remeter à materialização do trabalhador, dado que a *locatio conductio operis* nada mais seria que espécie de *locatio conductio rei*, ou seja, locação de coisas. Na visão da autora portuguesa, a origem do trabalho subordinado contemporâneo é relativamente recente. Conforme Palma Ramalho (2012: 50-51): "Essa origem deve fixar-se no período da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, porque só com o advento desta última é que a concepção relativa do requisito da liberdade do prestador do trabalho, dominante nas eras anteriores, caiu, por força da conjugação do princípio da liberdade com o outro princípio que veio a ser dominante no universo jurídico privado: o princípio da igualdade dos entes jurídicos privados". Segundo Palma Ramalho (2012: 50-51), é justamente a conjugação das noções de liberdade e de igualdade, derivadas da Revolução Francesa, que impossibilita "quaisquer vínculos de suserania entre privados e condena as privações e limitações da liberdade".

À época da Primeira Revolução Industrial, os empresários passaram a reunir os trabalhadores que atuavam a partir de seus próprios domicílios, ou pequenas oficinas, em fábricas. A fábrica fragmentária, pulverizada nos domicílios e nas pequenas oficinas, logo cedeu lugar à grande indústria concentrada. Precipuamente, visando a reduzir os custos da produção.[15] Nesse cenário emergiu o contrato de trabalho com sua face atual: na fábrica, o trabalhador emprega sua força de trabalho sob as ordens e instruções do empresário, ou seja, sob o marco da subordinação jurídica. Em contrapartida, o empresário entrega ao trabalhador um valor determinado em dinheiro, o salário. (MORAES FILHO, 1994)

A Primeira Revolução Industrial provocou importantes transformações no processo produtivo e, também, na sociedade. Os trabalhadores passaram a partir de então a conviver com pessoas estranhas que nem sempre se tornariam suas amigas, em detrimento do convívio com familiares e outras pessoas com quem mantinham laços estreitos. (DE MASI, 2010)[16]

As relações de trabalho pré-existentes eram consideradas relações pessoais, baseadas na confiança. As relações de trabalho fabris, diferentemente, eram caracterizadas pela instituição de deveres de fidelidade e discrição por meio de imperativos legais, assim como por dependência hierárquica, exclusividade da relação com o empregador, integração do empregado na organização fabril, disponibilidade do empregado e regularidade de horários. (SUPIOT et al, 2003)[17]

---

[15] A passagem da indústria em domicílio à fábrica pode ser explicada com a corrida pelo lucro, mas, também, em razão de dificuldades presentes no modelo descentralizado. Segundo Domenico de Masi (2010: 125), "[q]uando um empresário ampliava o seu raio de ação no campo, ficava sempre mais difícil controlar os trabalhadores em suas casas" e aumentava "o intervalo de tempo entre o fornecimento das matérias-primas aos trabalhadores e o retorno dos produtos acabados", assim como, via de consequência, o custo dos transportes, entre outros fatores.

[16] Conforme Domenico De Masi (2010: 255), "entre fins do século XIX e começo do século XX, o local de vida foi separado do local de trabalho, a fábrica foi separada da casa, os homens das mulheres, os pais dos filhos. A perfeita sincronização dos tempos de vida e de trabalho requerida pelas empresas obriga massas de trabalhadores a chegarem pontualmente às fábricas ou escritórios, a operar de maneira minuciosamente preestabelecida e sincronizada". Mais que isso, sublinha De Masi (2010: 255), o trabalhador "não trabalhava mais na sua oficina ou no seu roçado, não dormia mais no mesmo bairro em que trabalhava, não atuava mais em cooperação com a família mas com estranhos que nem sempre ficavam seus amigos, não obedecia mais ao pai mas ao chefe ou capataz, não consumia mais as comidas feitas em casa mas as produzidas industrialmente, não vestia mais roupas feitas sob medida mas confeccionadas em série, não conhecia mais pessoalmente os destinatários dos seus produtos e, muitas vezes, não sabia nem para que servia cada peça que tinha de produzir."

[17] Foi no contexto da fábrica que o trabalho passou a ocupar a maior parte do dia dos trabalhadores e que o controle do tempo de trabalho ganhou relevância. (SUPIOT et al, 2003) Tempo e local de trabalho passaram a ser ditados não mais pela natureza, mas pelas regras da fábrica, como também pelos ritmos das máquinas. (DE MASI, 2010) Nas relações calcadas na troca, típicas do regime fabril, o controle do tempo de trabalho passou a se justificar em nome do aumento da produtividade. Conforme observado por Alain Supiot et al (2003: 96), "trata-se de medir a produtividade do gesto e de aumentar a sua intensidade". A principal característica do tempo de trabalho no âmbito do empregador fabril consiste, justamente, na sua uniformidade. "Esta uniformidade", anotam Supiot et al (2003: 99), estava diretamente ligada às características organizacionais da produção em massa de produtos estandardizados". Muito embora facilitar a solidariedade não fosse bem o objetivo perseguido com a uniformidade do tempo de trabalho, certo é que essa uniformidade de fato foi vantajosa ao plano coletivo. Como ponderam Supiot et al (2003: 147), "[a] dimensão colectiva das relações de

O modo de produção fabril expulsou a criatividade de seus métodos. Isso porque, "separou drasticamente trabalho e tempo livre; segregou as mulheres em casa, ocupadas em tarefas domésticas, e encerrou os homens nas empresas, ocupados em funções produtivas e em fazer carreira". (DE MASI, 2010: 61) A partir de tais transformações, a Primeira Revolução Industrial cumpriu sua promessa de alavancar a produtividade. Mas isso a um alto preço social, como se verá a seguir.

1.1.2.1. A questão social e o surgimento do Direito do Trabalho

A Primeira Revolução Industrial foi conduzida sob os valores instituídos pela Revolução Francesa, em especial a liberdade e a igualdade. Excessos foram cometidos[18], como exposição dos trabalhadores a longas jornadas de trabalho e a outras condições degradantes de trabalho. Os excessos praticados sob a égide do liberalismo econômico[19] realçaram a fraqueza dos dogmas da igualdade dos contratantes e da liberdade contratual[20], fazendo nascer a denominada questão social. (PALMA RAMALHO, 2012)[21] Em tal contexto, "os desníveis entre as classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano", conforme observado por Amauri Mascaro Nascimento (2010a: 33), "não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social".

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2010a: 832), "no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, a máquina, ao lado dos enormes benefícios que trouxe para a humanidade, também fez as suas vítimas, aumentando, consideravelmente, o número de acidentes profissionais", vindo a "ideia da necessidade da introdução de dispositivos legais

---

trabalho sempre esteve estreitamente ligada às formas de organização do trabalho nas empresas". Supiot et al (2003: 147) consideram ser justamente "esta organização que determina os contornos dos colectivos de trabalho em que assentam os mecanismos jurídicos de acção, representação e negociação colectivas".

[18] Isso aconteceu em razão do excedente de mão de obra existente à época nas cidades, derivado do declínio do trabalho rural e do crescimento demográfico. (ALONSO OLEA, 1984: 179)

[19] Tais excessos aparecem na seguinte passagem de Manuel Alonso Olea (1984: 181-182): "As jornadas de trabalho, de 14 e 16 horas, em ritmo continuado, são excessivas para qualquer idade. Aplicadas, como o foram a crianças de até oito e nove anos, em oficinas ou em minas, e ainda de idades inferiores, na indústria têxtil, constituíram um dos episódios mais tristes e lamentáveis da economia [...], principalmente se for levado em conta que o objetivo principal de sua utilização foi de natureza nitidamente econômica, isto é, conseguir a redução dos custos empresariais através dos baixos salários [...]."

[20] Os dogmas da igualdade dos contratantes e da liberdade contratual compreendem o dogma da autonomia da vontade, assim considerada "a faculdade teórica ou formal das partes de fixar, por si mesmas, o conteúdo de suas relações, dentro do marco amplíssimo das normas gerais do direito dos contratos", na esteira da "abstenção normativa, particularmente em matéria contratual". (ALONSO OLEA, 1984: 187)

[21] Conforme Alain Supiot (1994: 9), após o desaparecimento da escravidão, o trabalho passou a ser o ponto de encontro entre servidão e liberdade. Isso porque, anota Supiot, mesmo entre homens livres e iguais o trabalho implica a submissão de uns ao poder de outros.

regulamentando os novos processos industriais, para a diminuição dos perigos a que estava exposto o operário" a constituir "uma das preocupações dos juristas".

A questão social provocou reações humanistas, em especial por parte da Igreja, conduzindo à edição da Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, pelo papa Leão XIII.[22] Foi "precisamente o surgimento destas condições [danosas de trabalho], e a ânsia de modificá-las e melhorá-las, uma das raízes psicológicas do novo ordenamento jurídico, que então começa a se estruturar, visando justamente o trabalho nas indústrias". (ALONSO OLEA, 1984: 183) Nasceu assim o Direito do Trabalho[23], vocacionado a proteger o trabalhador, em especial, anota Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 43-44), por meio de "legislação avulsa em matéria de tempo de trabalho, de condições de trabalho, de segurança e higiene no trabalho, de acidentes de trabalho e de jurisdição laboral". Seu surgimento, assinala Nelson Mannrich (1998: 29), "deu-se em face das desigualdades criadas pelo liberalismo econômico, aliado ao individualismo exacerbado", de maneira que um dos "particularismos" de tal ramo jurídico se destina a "corrigir as desigualdades econômicas por meio das desigualdades jurídicas".

O axioma da proteção visou a regulamentar as relações de trabalho em perspectiva tanto vertical quanto horizontal. No plano vertical, ocorreu a "intensificação progressiva da tutela concedida aos trabalhadores em matéria de tempo de trabalho", etc. No plano horizontal, as normas trabalhistas foram estendidas "a um universo cada vez maior de trabalhadores [...], até virem a abranger todos os trabalhadores manuais (os operários ou assalariados) e, por fim, os trabalhadores intelectuais ou empregados". (PALMA RAMALHO, 2012: 56)[24]

---

[22] Nos termos de seu artigo primeiro, a Encíclica *Rerum Novarum* visou a lançar bases para a proteção dos trabalhadores ante o perigoso conflito entre capital e trabalho que se avizinhava, em função de fatores como "os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes."

[23] Sobre o tema, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 21) comenta: "O Direito do Trabalho nasceu dentro de um quadro histórico bastante definido: o advento da Revolução Industrial. Seu tema recorrente foi a questão social e a sua finalidade, claramente tutelar, era promover a dignidade dos seres humanos ou, mais especificamente, daqueles que trabalhavam nas indústrias."

[24] O desenvolvimento do Direito do Trabalho sob o signo da proteção passou por três fases. As primeiras leis de proteção do trabalhador nasceram na denominada fase da consolidação. Na sequência, por volta da década de trinta do século passado, em decorrência do socialismo alemão, do fascismo italiano e do corporativismo português, emergiu a fase da publicização. Tal fase se destaca por abranger a concepção institucional da relação de trabalho. A concepção contratualista que marcou a fase que antecedeu o Direito do Trabalho foi retomada somente na década de cinquenta do século passado, quando emergida a fase da reprivatização. A autonomia privada coletiva foi resgatada nesta fase, com o fim da intervenção estatal na negociação coletiva. Ainda na terceira fase, "consolida-se a autonomização do contrato de trabalho e da relação de emprego em relação aos contratos civis de locação e de prestação de serviço". No início da década de 1970, em função de crise econômica que refletiu mesmo sobre os perfis do empregado e do empregador, como se verá na seção 1.2.

1.1.3. Segunda Revolução Industrial

A Segunda Revolução Industrial está associada à invenção da eletricidade. Eclodiu no final do século XIX. (SCHWAB, 2016) Pode ser considerada norte-americana, em função da racionalização dos processos produtivos promovida por Frederick W. Taylor e, mais tarde, aprimorada por Henry Ford. (DE MASI, 2010)[25]

A racionalização[26] dos processos produtivos sob o marco do taylorismo remonta ao ano de 1895, com a publicação dos princípios de gestão empresarial científica, por Frederick W. Taylor. O aumento da eficiência baseado na organização taylorista pode ser atribuído à inserção do cronômetro no processo produtivo. O instrumento surgiu para medir o tempo e a velocidade de cada uma das tarefas dos trabalhadores e das máquinas, com vistas a definir a carga horária adequada para cada posto de trabalho, assim como a indicar mudanças tendentes a aumentar a velocidade e, consequentemente, reduzir o tempo da produção. (RIFKIN, 2004)

A "expressão e síntese máximas do taylor-fordismo" equivale à linha de montagem, inaugurada por Henry Ford em 1913, "dois anos antes da morte de Taylor". A linha de montagem auxilia a reduzir o tempo empregado para concluir determinada tarefa, sob a perspectiva da organização científica taylorista-fordista, na medida em que leva as peças ao

---

infra, o Direito do Trabalho rompeu parcialmente com o dogma da proteção do trabalhador. (PALMA RAMALHO, 2012: 60)

[25] Segundo Manuel Alonso Olea (1984: 165), a racionalização dos processos produtivos é devida, na verdade, a Adam Smith. Nesse sentido, a seguinte passagem: "A conhecidíssima descrição do fabrico de alfinetes que, em 1776, no capítulo I, livro I, 'Da Riqueza das Nações' fizera *Adam Smith* – exemplo clássico da divisão do trabalho – vem demonstrar que existiam já casos de divisão do trabalho anteriores à época em que a Revolução Industrial acelerou seu curso [...]."

[26] Nas palavras de Domenico De Masi (2010: 124), racionalização "significa que tudo aquilo que é positivo pertence à esfera quantitativa e racional, tudo aquilo que é racional é masculino, tudo o que é masculino diz respeito à produção, tudo o que diz respeito à produção é celebrado nos locais de trabalho". Nessa perspectiva, anota De Masi (2010: 124), os imperativos da emoção são negativos, como tudo "o que é emotivo é feminino, tudo o que é feminino diz respeito à reprodução, tudo o que diz respeito à reprodução consuma-se no universo doméstico". Conforme destacado por De Masi (2010: 130), a ótica racional significa, em poucas palavras, "máximo resultado com o mínimo de esforço". Essa a síntese da organização científica taylorista. Ela prestigia a padronização de utensílios e métodos, assim como a redução, ao menor número possível, do tempo empregado para concluir determinada tarefa. O primeiro fabricante de automóveis a massificar a produção e a padronizar utensílios e métodos foi justamente Henry Ford. O rigor do princípio da padronização é expressado por famosa afirmação de Ford, resgatada por Jeremy Rifkin (2004: 200), no sentido de que "sus clientes podían escoger cualquier color que quisiesen para su modelo T, siempre que fuese negro". A padronização dos métodos implementada sobre os processos produtivos, tal qual o deslocamento do centro produtivo da fábrica fragmentária para a grande indústria concentrada na Primeira Revolução Industrial, irradiou efeitos sobre a vida das pessoas: a jornada de trabalho delimitava inclusive o "tempo da vida". Segundo Manuel Castells (2018: 32), "[a] definição estrita de tempo se tornou uma importante ferramenta para disciplinar a sociedade, pois o ritmo de tudo era contado e avaliado, e as pessoas lutavam para obter seu próprio tempo fora da sua jornada de trabalho."

lugar onde o trabalhador deve manejá-las, ao invés de fazer com que o trabalhador se desloque em direção às peças. Assim, a produtividade da fábrica é ampliada porque o trabalhador consegue substituir o tempo aplicado em movimentação para produzir mais. (DE MASI, 2010: 134)[27]

1.1.3.1. A eclosão das cidades

Ao redor das fábricas tayloristas-fordistas foram erigidas as primeiras metrópoles. Milhares de trabalhadores migraram do campo para as cidades modernas em vista das oportunidades de trabalho oferecidas pelas grandes cidades, nas fábricas propriamente ditas ou nos serviços auxiliares que passaram a se estruturar no entorno das fábricas, voltados à saúde, família, lazer e consumo. Tais redutos ficaram caracterizados como cidades interfuncionais. (DE MASI, 2010)

A cidade interfuncional logo cedeu lugar à cidade funcional, onde cada "bloco de funções, cada casta e classe teve o seu lugar definido: a zona industrial para produzir, o setor comercial para comprar e vender, o setor burocrático para os negócios político-administrativos, o setor de diversões para o tempo livre". (DE MASI, 2010: 154) Engenheiros, desenhistas, arquitetos e urbanistas se uniram para "favorecer a cisão entre trabalho e vida, separando o mais possível as zonas industriais dos bairros dormitórios e os bairros dormitórios dos centros burocráticos e comerciais". (DE MASI, 2010: 149)[28]

Nesse cenário, "foram criadas as condições pelas quais milhões de trabalhadores sentiram-se estranhos, seja nos bairros em que produziam como naqueles onde se reproduziam". Afinal, as fábricas fordistas-tayloristas não viabilizavam a socialização dos trabalhadores e, como para seus bairros residenciais eles se deslocavam apenas para repousar, inviável também a socialização com vizinhos. (DE MASI, 2010: 152)[29]

---

[27] O trabalho desenvolvido na linha de montagem é puramente mecânico, desprovido de qualquer conotação intelectual. A organização científica taylorista-fordista, ao mesmo tempo que aperfeiçoa o operário, degrada o homem. De fato, observa Domenico De Masi (2010: 138), quando "um operário se dedica contínua e unicamente à fabricação de um só objeto, acaba por executar esse trabalho com destreza singular, mas perde ao mesmo tempo a faculdade geral de aplicar o espírito no trabalho".

[28] Em função do modelo de produção taylorista-fordista, a sociedade, conforme Domenico de Masi (2010: 154), foi remodelada e os trabalhadores passaram a ter de se deslocar "segundo as funções a exercer de cada vez". Em razão da sincronização dos tempos de vida e de trabalho, assinala De Masi (2010: 154), os "bairros dormitórios permaneciam vazios de dia, enquanto os industriais e administrativos ficavam vazios à noite".

[29] Por outro lado, Manuel Alonso Olea (1984: 168) anota que "a cidade foi fonte de situações, que hoje seriam qualificadas como 'alienantes', de falta de solidariedade e degradação pessoais [...]", ou seja, fornece subsídios para que se defenda a socialização em fábricas, em detrimento do convívio com a vizinhança.

Nesse meio tempo, “as grandes explorações fabris [...] se localizaram onde pareceu mais conveniente para suas próprias necessidades, [...] envolvendo a cidade em seu ruído, fumaça, lixo, poluição, deteriorando as condições de habitação”. Também nesse contexto as populações mais vulneráveis foram deslocadas para a periferia, onde desenvolvido “um urbanismo desordenado que constrói irracionalmente habitações e destrói áreas verdes, fazendo com que o homem perca o contato com a natureza [...].” (ALONSO OLEA, 1984: 168) A concertação social foi fortemente impactada, também, pelo avanço do desemprego estrutural, decorrente da automatização das tarefas desempenhadas a princípio por seres humanos, a ser analisado na próxima seção.

1.1.3.2. A nova questão social

A nova questão social é caracterizada pelo desemprego tecnológico estrutural[30], resultante da automatização promovida pelas inovações tecnológicas.[31] Consideram-se estruturalmente desempregadas, segundo Adam Schaff (1995: 29), “pessoas que não estão desempregadas em conseqüência de uma conjuntura desfavorável, mas o estão em conseqüência de mudanças da estrutura de ocupação, através de substituição do trabalho humano tradicional pelos autômatos”.

As sementes para sua ressonância de forma mais contundente na Terceira Revolução Industrial foram plantadas especialmente no curso da Segunda Revolução. Sobre o desemprego tecnológico estrutural verificado no momento histórico em apreço, um comentário de Manuel Alonso Olea (1984: 180): “estamos próximos a formas de sociedade [...] que necessariamente o viver sem trabalhar passe a ser condição da existência humana, [...] uma incoerência para nossa mentalidade; [...] no sentido de que carecemos de instrumentos lógicos e imaginativos para observá-la”.[32]

Ao inserir novas tecnologias no processo produtivo, os empresários conseguiram, a um só tempo, alavancar sua produtividade e reduzir o número de empregos, com isso

[30] A respeito do desemprego tecnológico estrutural e das medidas para mitigar seus efeitos, cf. Jouberto de Quadros Pessoa (2018).

[31] Manuel Castells (2018: 324) anota que as TIC, por si só, não causam desemprego. De acordo com o autor, “[o] resultado específico da interação entre a tecnologia da informação e o emprego depende [mais] de fatores macroeconômicos, estratégias econômicas e contextos sociopolíticos”. Não obstante, Castells (2018: 324) reconhece que a tecnologia da informação reduz “o tempo de trabalho por unidade de produção”, ou seja, de fato provoca desemprego.

[32] Adam Schaff (1995: 23) igualmente manifesta preocupação com o desemprego estrutural provocado pela automação da produção, assinalando que “enquanto a primeira revolução conduziu a diversas facilidades e a um incremento no rendimento do trabalho humano, a segunda, por suas conseqüências, aspira à eliminação total deste”.

barateando os custos de transação.[33] Essa assertiva é ilustrada pela situação econômica da sociedade norte-americana, onde irrompida a Segunda Revolução Industrial, ao longo da década de 1920. A produtividade norte-americana, entre 1920 e 1927, foi incrementada em 40%, ao passo que dois milhões e meio de postos de trabalho foram eliminados e aqueles privilegiados trabalhadores que retornaram ao mercado de trabalho o conseguiam mediante salários mais comedidos. Logo o volume de vendas das empresas foi afetado e os respectivos empresários, para escoar sua produção, passaram a se concentrar em criar necessidades novas às pessoas[34], usando como estratégia para atrair consumidores o marketing e, mais adiante, o crédito. Ao invés de se melhorar os modestos salários dos consumidores empregados, preferiu-se investir recursos em campanhas de publicidade destinadas a esse público. O próprio Ford chegou a sugerir que se aprimorassem os níveis salariais para incentivar o aumento do consumo e, consequentemente, o escoamento de sua produção, mas foi ignorado por seus pares. Seduzidos pelas campanhas publicitárias, aqueles consumidores empregados a salários modestos passaram a recorrer ao crédito para verem atendidas as necessidades inventadas pelo marketing. Por outro lado, a produtividade e o desemprego não paravam de aumentar. Em 1929, essa lógica, somada a outros fatores[35], conduziu a Bolsa de Nova York ao colapso. (RIFKIN, 2004)

As assertivas contidas no parágrafo precedente são corroboradas por Manuel Alonso Olea (1984: 180-181), ao assinalar que períodos de depressão foram "precedidos e causados por crises de superprodução ou de saturação do consumo". Mais que isso, o autor pondera que "as crises foram causadas ou se intensificaram pela debilidade dos mercados para as produções industriais", baseada no fato de se ter desconsiderado a relevância dos incrementos salariais, frente à concepção dominante à época de que o salário deveria se

---

[33] A respeito da teoria dos custos de transação, cf. Ronald Coase (1937 e 1960). Cf. ainda, Eduardo Pragmácio Filho (2018: 50-55)

[34] Nesse tocante, Manuel Alonso Olea (1984: 173) comenta que as invenções destinadas ao aprimoramento do processo produtivo acarreta "o surgimento de novos modos de satisfazer velhas e básicas necessidades, com a possibilidade de satisfação das mesmas para camadas de população cada vez mais amplas, e talvez memo [sic] sua diversificação, ou a criação de necessidades novas ou 'artificiais', no sentido de que sua satisfação não é exigida pela mera biologia do homem."

[35] Quanto aos outros fatores, cf., por todos, João Paulo Avelãs Nunes (2013), destacando-se, particularmente, o seguinte excerto: "Provavelmente, a 'Crise de 1929' e a 'Grande Depressão' resultaram da não adequação da governação da economia às características e necessidades do 'capitalismo monopolista', da não introdução de modalidades de redistribuição da riqueza – em favor das 'classe populares' e dos países ou territórios subdesenvolvidos – que evitassem a periódica desadequação entre oferta e procura de bens e serviços. Decorreram, ainda, das indefinições e obstáculos a um 'melhor funcionamento da economia mundial' associados ao modo como foi reestruturado o 'sistema de relações internacionais', do não concretizar de soluções fiscais e outras que viabilizassem o pagamento das dívidas acumuladas durante o conflito de 1914-1918, da adopção de programas nacionalistas e populistas (militaristas e proteccionistas ou autárcicos) em vários países, da escassa intervenção de diversos Estados como reguladores e dinamizadores dos respectivos sistemas financeiros e das respectivas economias."

destinar à satisfação, exclusivamente, das necessidades básicas. As considerações do parágrafo antecedente são ainda referendadas por Frederico Mazzucchelli (2008). O autor também considera o fator crédito como gênese da crise de 1929.[36]

Diferentes estratégias foram postas em prática para superar a crise de 1929. Uma delas, consistente na redução da carga horária semanal, foi disseminada sob o argumento de que a medida visava a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores[37], quando na verdade a principal intenção teria sido estancar a crise econômica provocada pela lógica do aumento do lucro ao preço do barateamento da mão de obra. Independentemente da real intenção subjacente à redução da carga horária semanal, fato é que a medida efetivamente melhorou a situação financeira da massa trabalhadora. Essa assertiva pode ser ilustrada com o exemplo da Kellogg's. Em 1935, referida empresa norte-americana apresentou os resultados de cinco anos operando com carga horária reduzida. A força de trabalho cresceu em 30%, mas os custos com mão de obra foram diminuídos em 10% porque os trabalhadores passaram a se sentir mais motivados e, consequentemente, tornaram-se mais produtivos, devendo-se somar a isso a circunstância de o índice de acidentes de trabalho ter diminuído em 41%.[38] Diante dos bons resultados derivados da redução da carga horária de trabalho voluntariamente promovida por empresários mais conscientes, tentou-se transformar a estratégia em lei. Não

[36] De fato, assinala Mazzucchelli (2008: 61), ao comparar as crises de 1929 e 2008: "Em ambos os casos a *débâcle* foi precedida pela fragilidade da regulação e pelo relaxamento na percepção dos riscos, o que redundou em uma febre especulativa de conseqüências desastrosas. A inevitável proliferação de operações financeiras de lastro duvidoso, alavancadas pela expansão desmesurada do crédito, é um traço comum dos dois momentos históricos. No final da década de 1920 e início da de 1930, era ainda limitado o grau de regulação e controle exercido pelas autoridades monetárias sobre o conjunto dos sistemas financeiros. Nos Estados Unidos – o epicentro do terremoto de 1929-1933 – era destacada a proliferação de bancos de pequeno e médio porte, muitos deles fora da área de supervisão do Federal Reserve. Ao mesmo tempo, a inexistência de um "muro de contenção" entre os bancos comerciais e os bancos de investimento permitiu que os primeiros se envolvessem em operações de alto risco, comprometendo de modo temerário os recursos dos depositantes (fenômeno que voltaria a se repetir em 2007-2008)."

[37] Apesar de a principal intenção por trás da redução de carga horária semanal, no contexto em questão, não ter sido a de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, mas a de estancar a crise econômica provocada pela lógica do aumento do lucro ao preço do barateamento da mão de obra, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores tem sido levantada por diversos autores como fundamento sincero para reduzir a carga horária de trabalho. Sobre o tema, cf., por todos, Manuel Alonso Olea (1984: 174-175). A respeito, Arnaldo Süssekind (2000: 382) comenta: "Hoje, a globalização da economia e a revolução tecnológica, geradoras de preocupante desemprego estrutural, configura-se a tendência de reduzir a duração do trabalho, seja por lei, seja por convenção coletiva, e, bem assim, de possibilitar a compensação das jornadas de trabalho, observados certos limites em cada jornada e no período máximo para a utilização de crédito de horas não trabalhadas (Banco de horas)." No Brasil, conforme Amauri Mascaro Nascimento (1986: 248), particularmente por volta de 1982, empresas recorreram à redução de carga horária para combater o desemprego, impulsionando assim também a diminuição das horas extras habituais praticadas a partir de acordo entre empregador e empregados. Os próprios trabalhadores quando empunham a bandeira da redução de jornada pensam na ampliação de seu bem-estar, conforme pontuado por Hélio Zylberstajn (2010: 67).

[38] Manuel Alonso Olea (1984: 202) acrescenta entre os efeitos da redução de carga horária o aumento da produtividade, assinalando que, "[h]istoricamente, a redução da jornada de trabalho acompanhou o aumento da produtividade deste". Outrossim, o autor enaltece que o mérito da elevação do rendimento e consequente redução de jornada é dos avanços tecnológicos.

logrou êxito para que a medida não se incorporasse permanentemente à economia norte-americana. (RIFKIN, 2004)[39]

Os EUA não foram a única nação a rejeitar a transformação da carga horária reduzida em característica permanente da respectiva economia. Esse fenômeno se apresentou também entre membros da OIT. De fato, em 1935, "resolveu a OIT aprovar a *Convenção n. 47* sobre a semana de 40 horas", visto que "o desemprego atingira dimensões preocupantes e que o progresso técnico justificava a redução do tempo de trabalho". Mas somente quatro países ratificaram referida convenção, ou seja, também países membros da OIT não desejavam marcar suas economias pela carga horária retraída. Visando a promover ainda assim a redução de carga horária, a OIT adotou a Recomendação nº 116, "que propõe a redução progressiva da duração do trabalho até alcançar a semana de 40 horas, com severas restrições ao trabalho extraordinário". (SÜSSEKIND, 2000: 380)

Adam Schaff (1995: 31-33) considera a redução de carga horária uma das alternativas possíveis para se combater o desemprego estrutural decorrente da automação, advertindo para que não se reduza a carga horária ponto de produzir o que o autor chama de "'poluição' do tempo livre", verificada quando "o chamado tempo livre se converte em uma carga psíquica". De fato, mais que proporcionar renda suficiente a lhe garantir a subsistência, o trabalho deve propiciar a satisfação pessoal do trabalhador, conferindo-se o "sentido da vida".

O novo projeto para manter a economia norte-americana em equilíbrio foi o New Deal.[40] Com o fracasso da lógica do crédito e diante da resistência ao movimento de conversão da redução da carga horária em lei, a comunidade empresarial entregou ao Governo a responsabilidade por manter a economia aquecida. (RIFKIN, 2004) Bruno Mattos e Silva (2010: 20) salienta que, com o New Deal, o "advogado Franklin Delano Roosevelt [...] jogou por terra toda a teoria liberal extremada de 'auto regulação dos mercados' [...] e demonstrou [...] que é necessária uma robusta intervenção do Estado para que um país possa

[39] Vale dizer, a carga horária reduzida seria mantida se e enquanto interessante à comunidade empresarial, até que surgisse nova forma de manter equilíbrio entre o padrão de consumo e o custo da mão de obra desejados, preferencialmente uma que não diminuísse nem minimamente o lucro da comunidade empresária.

[40] De acordo com María Serrano Segarra (2010: 119), o New Deal foi posto em prática pelo presidente norte-americano Franklin Delano Roosevelt sob a premissa "de que el estado intervenga en la economía, que se adopte una nueva política intervencionista que permita o facilite la recuperación de la economía, la coordinación y regulación estatal de la actividad industrial americana y el nivel adquisitivo de la población." Por força do New Deal, assinala Segarra, "[e]l tradicional liberalismo económico se tuvo que adaptar así a una creciente intervención del Estado, dando lugar a una economía mixta."

sair da crise", tendo por isso sido "eleito para quatro mandatos consecutivos", sem disputar um quinto mantado somente "porque faleceu."[41]

À luz de considerações de Luis Carlos Delorme Prado (2011: 20), é possível atribuir a gênese desse estado de coisas que provocou o New Deal ao aumento da produtividade propiciado pelo "conhecimento científico acumulado nas décadas anteriores", à produção em massa e a "um rápido aumento da demanda, em decorrência do crescimento da renda e dos novos mecanismos de crédito".[42] Em ensaio no qual comparou a recente crise de 2008 com aquela que resultou no New Deal, Prado (2011: 39) aponta como justificativas prováveis da crise mais recente "a estagnação da renda dos trabalhadores norte-americanos, devido a concentração de renda, e o aumento do consumo baseado no crédito", assim como a "globalização financeira, facilitada pela desregulação e pela[s] teorias de mercados eficientes", lógicas que conduziram ao fracasso da economia norte-americana no início da década de 1930 e à necessária intervenção do Estado.

Num contexto em que, pontua Thiago Reis Marques Ribeiro (2016: 36), "a economia norte-americana era dominada por cerca de 2 mil homens que [...] se encontravam num processo competitivo que poderia ser destrutivo para as partes envolvidas", desprovidos de "grandes responsabilidades para com os seus trabalhadores, consumidores e a comunidade em que se encontravam", coube ao Estado "tomar medidas para que esse fato não tornasse a Depressão ainda mais desastrosa".

Com o National Industrial Recovery Act, de 1933, o governo norte-americano se comprometeu assim a desenvolver um amplo programa de empregos públicos[43], voltado a trabalhadores com qualificação mediana ou inexistente, ou seja, ao público mais predisposto a consumir.[44] Logo após, foi aprovado o Social Security Act, visando a dar poder de compra à população idosa, o Fair Labor Standards Act, com vistas a instituir salários mínimos, bem como o National Labor Relations Act, voltado a incentivar a negociação coletiva. (RIFKIN,

[41] Segundo Bruno Mattos e Silva (2010: 22-24), há três posições políticas a respeito da intervenção estatal no domínio econômico. A primeira, liberal, foi responsável pela crise econômica de 1929. A segunda, social-liberal, considera a iniciativa privada mais eficiente que o Estado, mas não descarta a atuação estatal por completo, visto que rechaça a noção de Estado mínimo subjacente à concepção liberal. A terceira, social-democrata, prestigia a atuação estatal como mecanismo de impulsionamento da redução das desigualdades sociais.

[42] Cumpre aqui destacar que, conforme Luis Carlos Delorme Prado (2011: 35), "há interpretações distintas sobre a origem da crise e, portanto, sobre as medidas necessárias para combatê-las."

[43] Essa constatação é referendada pelo discurso de Roosevelt perante o Congresso norte-americano em 04 de março de 1933. (SEGARRA, 2010: 125) Com vistas a cumprir a promessa de criar novos empregos, "se construyeron numerosos edifícios públicos, carreteras, puentes, aeropuertos, colegios, y en general todo tipo de obras públicas, lo que contribuyó a modernizar al país." (SEGARRA, 2010: 128)

[44] Foi imprescindível devolver o emprego e, consequentemente, o poder de compra às pessoas porque "un menor empleo conlleva una menor capacidad adquisitiva y a un menor consumo." (SEGARRA, 2010: 121)

2004) O estímulo à negociação coletiva foi prontamente aprovado diante do "temor da aprovação de um projeto de lei que tinha sido apresentado no governo anterior, mas ainda tramitava no Congresso", com vistas a reduzir a jornada para trinta horas semanais, denominado "Black Thirty Hour Bill". (RIBEIRO, 2016: 37)[45]

De acordo com Ronald Coase, quando um determinado problema abarca elevado número de pessoas, a ponto de tornar muito custosa a solução pelo próprio mercado, a intervenção estatal na economia pode de fato conduzir ao aprimoramento da eficiência econômica. Diferentemente dos agentes privados, o Estado pode limitar ou se apoderar da propriedade, assim como determinar a forma mediante a qual devem ser usados os fatores de produção, podendo inclusive se servir da polícia e outros meios coercitivos para garantir o cumprimento das regras que impuser sobre a sociedade. Esses são os diferenciais que autorizam a intervenção Estado na economia, com vistas a resgatar a sociedade de crises econômicas. (COASE, 1960) A nosso ver, o cenário concebido por Coase corresponde à situação econômica da sociedade norte-americana, anterior ao New Deal, tal qual retratada nas linhas anteriores. Não obstante, como será destacado na próxima seção, mesmo a estratégia de delegar ao Estado o papel de promotor do consumo não funcionou por muito tempo, vindo a ser colocada em xeque na década de 1970, já no curso da Terceira Revolução Industrial.

1.1.4. Terceira Revolução Industrial

1.1.4.1. Evolução histórica do computador

Os computadores deram origem à Terceira Revolução Industrial, conhecida como revolução digital (SCHWAB, 2016), revolução eletrônica (DE MASI, 2010) e, também, revolução da tecnologia da informação (CASTELLS, 2018).[46] A era do computador teve início na década de 1940, com a criação do primeiro computador digital programável, por Konrad Zuse, engenheiro civil alemão. Paralelamente, a inteligência britânica desenvolveu, para fins miliares, o seu próprio computador digital programável, o Robinson, também conhecido como UltraTeam. Em 1944, cientistas de Harvard e do MIT criaram o Mark I.

[45] Trata-se do projeto mencionado seis parágrafos atrás.
[46] Conforme observado por Manuel Castells (2018: 89), computadores nada mais são que "amplificadores e extensões da mente humana" e a sua criação permitiu que a mente humana, pela primeira vez na história, constituísse "uma força direta de produção, não apenas um elemento decisivo no sistema produtivo".

Em 1946, cientistas da escola de engenharia da Universidade da Pensilvânia criaram o ENIAC, posteriormente rebatizado por UNIVAC, "construido con 18.000 válvulas, 70.000 resistores, 10.000 condensadores y 6.000 interruptores", pesando mais de trinta toneladas. (RIFKIN, 2004: 154)

Em 1947, três pesquisadores da Bell Laboratories criaram o transistor. (DE MASI, 2010) Foi também em 1947 que o termo automatização foi usado pela primeira vez[47], pelo vice-presidente da Ford Company, marcando a posição da indústria automotiva na vanguarda da exploração das novas tecnologias. Foi criado na companhia um setor de automatização, visando a substituir a força de trabalho humana pelas novas tecnologias. As máquinas afinal estavam muito a frente dos trabalhadores. Poderiam ser exploradas sem qualquer limitação: nunca ficavam cansadas, não postulavam aumento de salário, tampouco faziam greve. (RIFKIN, 2004)

Em 1951 foram lançadas as bases para a sedimentação do Vale do Silício como centro de gravidade das principais inovações tecnológicas operadas a partir de então, com a instalação do Parque Industrial de Stanford, em Palo Alto, Califórnia, EUA, pelo diretor da Faculdade de Engenharia da Universidade de Stanford, Frederick Termann. Um dos primeiros inquilinos do referido parque industrial foi a Hewlett-Packard, fundada em 1938 por dois pós-graduandos pessoalmente patrocinados por Termann. Em 1955, Palo Alto recebeu um dos inventores do transistor, William Shockley. Ele foi empregado pela Beckman Instruments e, com o apoio da referida empresa, em 1956, fundou a Shockley Transistors. Shockley recrutou oito engenheiros que logo se desapontaram com sua resistência ao silício, fundando a Fairchild Semiconductors, como a própria revolução da microeletrônica. (CASTELLS, 2018)

Foi em 1958 que pesquisadores reuniram "dezenas de transístores, diodos e componentes eletrônicos elementares" sobre uma placa de silício, dando vida ao chip. A partir dos chips, foram criados os primeiros calculadores e, um pouco mais tarde, os primeiros computadores pessoais. (DE MASI, 2010: 176)

Não demorou muito para que os engenheiros da Fairchild se separassem com vistas a desenvolver seus negócios por conta própria, utilizando o mesmo *modus operandi* de Shockley, ou seja, recrutando novas mentes brilhantes que depois fariam o mesmo, até que "metade das 85 maiores empresas norte-americanas de semicondutores, inclusive as grandes

[47] O termo foi utilizado pela primeira vez nesta época, mas a automatização começou a ser posta em prática bem antes, com a inserção da máquina no processo produtivo.

fabricantes atuais como a Intel, Advanced Micro Devices, National Semiconductors, Signetics", entre outras, resultassem da cisão da Fairchild. (CASTELLS, 2018: 117)[48]

Em 1965, Gordon Moore, presidente da Intel, constatou que a potência dos computadores pode dobrar a cada dezoito meses. Essa constatação passou a ser disseminada sob a denominação de Lei de Moore. (RIFKIN, 2004) Em 1971, foi inventado um microprocessador de segunda geração, denominado 8080, então com dois mil e duzentos e cinquenta transístores. (DE MASI, 2010)

Em 1975, foi criado o Altair, base para o design dos primeiros Apples. O Apple II "foi o primeiro microcomputador de sucesso comercial, idealizado pelos jovens Steve Wozniak e Steve Jobs [...], em Menlo Park, Vale do Silício, em uma saga [...] que acabou se tornando uma lenda sobre o começo da Era da Informação." Em 1976, nasceu a Apple Computers, "anunciando a era da difusão do computador." No mesmo ano, foi a vez de vir à luz o BASIC, um software desenhado por Bill Gates e Paul Allen "para operar a máquina Altair", base para o surgimento da Microsoft. Em 1981, a IBM lançou o "Computador Pessoal (PC) que, na verdade, se tornou o nome genérico dos microcomputadores."[49] Em 1990, o custo médio do processamento de informação era de um centésimo de dólar para cada milhão de operações, contra os setenta e cinco dólares vigentes em 1960, resultado do aumento substancial da capacidade dos chips e, consequentemente, dos microcomputadores. Também em 1990 foi inventada, em Genebra, a world wide web – www, no Centre Européen pour Recherche Nucleaire (CERN), mas o primeiro navegador de internet considerado confiável, o Netscape Navigator, veio à tona apenas em 1994. (CASTELLS, 2018: 98-99)

---

[48] A partir evolução do desenvolvimento do Vale do Silício, Manuel Castells (2018: 119) conclui que um meio "tende a gerar sua própria dinâmica e a atrair conhecimentos, investimentos e talentos de todas as partes do mundo" a partir de sua consolidação. De acordo com Castells (2018: 120), fora dos EUA, "os principais centros de inovação e produção de tecnologia da informação" estão concentrados sobre "as maiores áreas metropolitanas antigas do mundo industrializado", constituindo "as antigas metrópoles norte-americanas (Nova York-Nova Jersey, apesar de seu papel proeminente até a década de 1960; Chicago; Detroit; Filadélfia)" exceções "em termos internacionais". Castells (2018: 121) também observa que "o caráter metropolitano da maioria dos locais da revolução da tecnologia da informação em todo o mundo parece indicar que o ingrediente crucial em seu desenvolvimento não é a novidade do cenário cultural e institucional, mas sua capacidade de gerar sinergia com base em conhecimentos e informação."

[49] A revolução da tecnologia da informação pode ser atribuída tanto aos pesquisadores e empresários inovadores quanto ao Estado. De fato, as inovações foram financiadas e protegidas pelo governo norte-americano, conforme Manuel Castells (2018: 122), com vistas a resgatar "a supremacia tecnológica sobre a União Soviética". Castells (2018) considera que a revolução tecnológica em questão teria ocorrido de toda forma, mas com características bastante diferentes se contratos militares entre o governo norte-americano e os empresários inovadores não tivessem sido firmados. Castells (2018: 189) entende que "[o]s agentes decisivos da geração de uma nova economia global foram os governos [...] dos países mais ricos, o G-7, e suas instituições internacionais auxiliares, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio".

Em 1995, nos EUA, foram, pela primeira vez, vendidos mais computadores que televisores, como também enviadas mais mensagens pela internet que pelo correio. Passados vinte e sete anos da invenção do 8080, com seus com dois mil e duzentos e cinquenta transístores, em 1998, o Pentium II reunia cerca de nove milhões de transístores. (DE MASI, 2010)

1.1.4.2. Um novo paradigma organizacional

Partindo da premissa de que os novos instrumentos de produção em si considerados não caracterizam um período histórico, sendo esse marcado, na verdade, pelo uso do potencial tecnológico, a Terceira Revolução Industrial é designada não pela ascensão do computador, mas, sim, pelo novo paradigma organizacional, baseado na informática, ou seja, o paradigma organizacional pós-fordista ou pós-taylorista.[50]

O novo paradigma congrega "[r]acionalidade, flexibilidade, precisão, segurança, beleza e rapidez". Em lugar dos produtos estandardizados, prestigiam-se produtos adequados às demandas do mercado e, em última instância, dos consumidores. (DE MASI, 2010: 184)[51] A expressão "pós-fordista" caracteriza os métodos organizacionais nascidos na indústria automobilística japonesa, maleáveis a ponto de se adaptar rapidamente às repentinas transformações no mercado global. O paradigma da produção racionalizada, como ficou conhecido o conjunto dos novos métodos japoneses, é a fabricante Toyota. (RIFKIN, 2004) Na doutrina empresarial, a expressão "toyotismo" se contrapõe a "fordismo", "como a nova fórmula de sucesso, adaptada à economia global e ao sistema produtivo flexível." (CASTELLS, 2018: 222)

---

[50] Segundo Jeremy Rifkin (2004), a Terceira Revolução Industrial ainda não teve todo o seu potencial desenvolvido. Para tanto, considera o autor, é necessária a convergência de novos sistemas energéticos com novos sistemas de comunicação, como ocorreu nas revoluções anteriores sobre o paradigma produtivo. De fato, conforme pontuado por Rifkin (2004), a Primeira Revolução Industrial foi caracterizada pela energia a vapor e pelo carbono, jungidos à imprensa, enquanto que a segunda, pela utilização do petróleo e da própria eletricidade como fonte energética, jungidas ao telégrafo e ao telefone. A terceira é marcada pelo uso da internet como ferramenta de comunicação, mas carece de convergência com o novo regime energético correlato. Assim, a Terceira Revolução Industrial, na visão de Rifkin, somente terá desenvolvido todo o seu potencial quando a tecnologia de comunicações descentralizada for combinada com a energia provinda do hidrogênio, permitindo que a energia possa ser criada e distribuída por um mesmo usuário do sistema. Em que pese a opinião de Rifkin, a Quarta Revolução Industrial, como será destacado na seção 1.1.5., vem se manifestando desde a virada do milênio.

[51] Conforme Manuel Castells (2018: 220), "[o] sistema produtivo flexível surgiu como uma possível resposta para superar" a rigidez do regime de produção em massa, considerado caro em face das características da economia informacional. Destacam-se entre as referidas características, anota Castells (2018: 219-220), a imprevisibilidade da "demanda de quantidade e qualidade", a diversificação dos mercados e a ultrapassagem dos "equipamentos de produção com objetivo único".

A Toyota substituiu a estrutura hierárquica piramidal por equipes multidisciplinares, atribuindo novos papeis aos operários. (RIFKIN, 2004) O toyotismo é caracterizado pela "desintegração vertical da produção em uma rede de empresas, processo que substitui a integração vertical de departamentos dentro da mesma estrutura empresarial", porém, "a verdadeira natureza distintiva do toyotismo em relação ao fordismo não diz respeito às relações entre as empresas, mas entre os gerentes e os trabalhadores". (CASTELLS, 2018: 223)[52]

O trabalho em equipes constitui característica do procedimento de melhoria contínua, denominado *kaizen*, inserido no toyotismo. O *kaizen* constitui excelente método para incrementar a produtividade da empresa, mas em face do trabalhador tem seu lado perverso, porque corresponde a uma gestão por estresse. De fato, "[l]a clave es, pues, identificar y localizar permanentemente puntos débiles en un proceso sin fin de mejoras continuas".[53] Não obstante, o processo confere mais autonomia aos trabalhadores à frente da operação. Porque mais próximos do processo de produção, eles são capacitados para fazer reparos nos instrumentos de trabalho caso apresentem defeitos e mesmo para se antecipar a possíveis falhas, diferentemente do que ocorre no modelo fordista, onde deve-se aguardar a presença de técnicos especializados para resolver os problemas, visto que o trabalhador é incapaz de desenvolver qualquer tarefa além da enfadonha atividade em que se especializa. (RIFKIN, 2004: 331)

O processo de melhoria contínua é caracterizado, também, pelo "'controle de qualidade total' dos produtos ao longo do processo produtivo, visando um nível tendente a zero de defeitos e melhor utilização dos recursos".[54] A produtividade dos trabalhadores, nesse processo, é incentivada mediante seu envolvimento no sistema produtivo, notadamente por meio do já referido trabalho em equipe, assim como pela "iniciativa descentralizada, [...]

[52] O modelo fordista, que prestigiava a separação entre atividades físicas e mentais, assim como a concentração do poder decisório na diretoria, cedeu espaço, segundo Jeremy Rifkin (2004: 203), à formação de "un equipo cooperador diseñado para aprovechar todas las capacidades mentales y la experiencia laboral de cada una de las personas implicadas en el proceso de montar y fabricar un automóvil".

[53] O lado obscuro do *kaizen*, conforme Manuel Castells (2018: 124), é despertado pelo fato de os redefinidores das regras serem justamente os detentores dos poderes constituídos: "a flexibilidade tanto pode ser uma força libertadora como também uma tendência repressiva, se os redefinidores das regras sempre forem os poderes constituídos".

[54] O conjunto de procedimentos inseridos no toyotismo tem por escopo, fundamentalmente, alcançar aquilo que se denomina os cinco zeros, assim descritos por Manuel Castells (2018: 223): "nível zero de defeitos nas peças; dano zero nas máquinas; estoque zero; demora zero; burocracia zero". De acordo com Castells (2018: 231), "o toyotismo é um modelo de transição entre a produção em massa padronizada e uma organização de trabalho mais eficiente, caracterizada pela introdução de práticas artesanais".

recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal, com poucos símbolos de status na vida diária da empresa". (CASTELLS, 2018: 222)

A Toyota foi ainda pioneira quanto ao *just-in-time*, um método de produção sem inventário, baseado em demanda concreta, ao revés da filosofia *just-in-case* presente no modelo fordista, baseada em estoque. (RIFKIN, 2004) O método foi concebido em 1948 por um sindicalista japonês, mas posto em prática somente ao redor da década de 1960. (CASTELLS, 2018)[55]

O novo paradigma organizacional nasceu para acolher a necessidade de redução de custos imposta pelos players do mercado internacional e, consequentemente, provocou o surgimento de formas flexíveis de contratação[56]. A flexibilização[57] surgiu para incentivar empresas a conservarem o emprego[58], ainda que se tratasse de emprego mais precário, comparado ao emprego típico[59]. O próprio teletrabalho, cuja origem será explorada na seção

[55] Manuel Castells considera norte-americana a nacionalidade do *just-in-time*. Isso porque, explica Castells (2018: 222), embora "adaptado para o gerenciamento flexível, utilizando a especificidade das empresas japonesas, em particular, o relacionamento cooperativo entre os gerentes e os trabalhadores", o método tem por substrato os "procedimentos de controle para avaliação dos estoques das prateleiras empregados nos supermercados norte-americanos". No sistema de fornecimento *just-in-time*, também conhecido pela expressão "*kan-ban*", comenta Castells (2018: 222), "os estoques são eliminados ou reduzidos substancialmente mediante entregas pelos fornecedores no local da produção, no exato momento da solicitação, e com as características específicas para a linha de produção". Em tal modelo, observam Alain Supiot et al (2003: 112), "as linhas são redimensionáveis e reconfiguráveis em pouco tempo, por forma a permitir a rápida reprogramação, qualitativa e quantitativa, da produção".

[56] Alain Supiot et al (2003: 284) definem flexibilidade "como a busca de uma resposta colectivamente eficaz à aleatoriedade económica".

[57] Ao lado da flexibilização, com vistas a impedir o avanço dos direitos trabalhistas, surgiu a corrente da inteira desregulamentação das relações de trabalho. Antoine Jeammaud (2000a) considera paradoxal a corrente em referência, dado que a regulamentação posta pelo Estado só fez aumentar ao longo do tempo. De acordo com Jeammaud, existe ainda uma corrente de acordo com a qual o Direito do Trabalho será reduzido à disciplina da saúde e segurança no ambiente de trabalho. A essência da primeira tese, da desregulamentação, é exprimida no seguinte excerto, de Jeammaud (2000b: 35): o retorno das relações de trabalho "ao império do direito comum dos bens e dos contratos [...] seria requerido por uma exigência de total flexibilidade no uso da mão-de-obra, única medida capaz, sustentam os mais ardentes apóstolos do liberalismo econômico, de permitir a criação ou a sobrevivência de empresas e seu desenvolvimento com criação de empregos. Pois, que fique claro, esta erradicação é desejada em nome da luta contra o desemprego! Alguns de seus defensores, todavia, podem ser mais cínicos. Eles pensam – esta opinião parece mais difundida hoje do que antes – que as empresas não são feitas para criar empregos e distribuir rendas, mas para viabilizar os lucros destinados aos detentores do capital."

[58] Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2010a: 75), a diminuição dos padrões de proteção passou a ser admitida sob a "premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem de responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a descontratação". Essa premissa é falsa. Isso porque, como destacado nas seções anteriores e acentuado nas próximas, a automatização é um caminho sem volta. Vale dizer, por mais que se flexibilizem ou até se desregulamentarizem direitos, o emprego da força de trabalho humana será cada vez mais desnecessário. A respeito, cf. artigo de Nelson Mannrich (2017) em que aborda o futuro do emprego a partir de fenômenos verificados na Quarta Revolução Industrial, como a indústria 4.0, a internet das coisas, o uso de drones e robôs e as máquinas inteligentes. De acordo com Alain Supiot et al (2003), as estatísticas de fato desmentem o argumento de que a rigidez dos mercados de trabalho provoca a elevação das taxas de desemprego ou mesmo a redução dos índices de criação de empregos, assim como da degradação da competitividade das economias europeias.

[59] Na concepção de Domenico De Masi, as formas flexíveis de contratação visavam a ampliar a eficiência dos meios de produção e, de fato, atingiram esse desiderato. Com efeito, informa De Masi (2010: 185), a "eficiência

1.3 infra, deve ser considerado fruto da Terceira Revolução Industrial. (NASCIMENTO, 2010a)

Os horários estandardizados deixaram de fazer sentido no contexto da Terceira Revolução Industrial e isso, justamente, porque esse período passou a ser caracterizado por formas de organização do trabalho muito mais flexíveis que a rígida organização científica que marca a fábrica fordista. O mais perto que a fábrica fordista se aproximava de flexibilizar o tempo de trabalho consistia no recurso às horas extras. (SUPIOT et al, 2003)[60]

O local de trabalho fixo também perdeu sentido sob a égide da Terceira Revolução Industrial, porque o computador e a internet promovem ubiquidade. A informação e as comunicações, "materias primas de la nueva economía global de alta tecnología", estão sujeitas à "máxima descentralização em tempo real" e, por isso, o local de trabalho "não constitui mais uma variável independente do teorema da organização".[61] Quando o trabalho pode ir até o trabalhador, não faz mais sentido o trabalhador ir até o trabalho.[62] (RIFKIN, 2004: 402; DE MASI, 2010: 225)

---

das fábricas, dos escritórios, dos transportes, da comunicação, da distribuição" foi alavancada com "a organização por projeto, a organização por matriz, a organização ágil, o *just-in-time*, o *outsourcing*, o *downsizing*, o teletrabalho".

[60] O recurso às horas extras, que caracterizava a flexibilização do tempo de trabalho sob o regime taylorista-fordista, permaneceu em uso após as alterações provocadas pela Terceira Revolução Industrial no modelo industrial, mesmo porque muitas empresas ainda preferiam prolongar a jornada de seus empregados qualificados a assumir o custo de novos recrutamentos e o risco de adquirir trabalhadores com rendimento indesejável. Mas, ao lado do recurso às horas extras, as empresas, no contexto da Terceira Revolução Industrial, passaram a contar com outras formas de flexibilização do tempo de trabalho. (SUPIOT et al, 2003) A preferência das empresas pelas horas extras, com o fim de reduzir custos operacionais, é observada também por Amauri Mascaro Nascimento (1986: 263-265). O autor assinala que "[e]ntre mantener dos empleados para trabajar en turnos diferentes con ocho horas normales y dos o más horas extras por día, el empleador prefiere la segunda hipótesis, en que las cargas son menores, aun cuando pague un adicional de horas extras del 50% aproximadamente, con su consecuencia en las demás cargas salariales, según lo determina la jurisprudencia." Ainda, destaca o autor, "el empleador considera ventajoso el recurso de las horas extras, evitando de esta forma contratar nuevos empleados, que representan un aumento del costo operacional en función de las cargas laborales, tales como recaudaciones de la previsión y del fondo de garantía del tiempo de servicio, aguinaldo, vacaciones, alejamientos remunerados por motivos de enfermedad, etc."

[61] Na vigência da Terceira Revolução Industrial, o horário de trabalho padronizado, assim como o local de trabalho fixo, destaca Domenico De Masi (2010: 260), "não corresponde mais nem a uma exigência real da produção nem a uma necessidade efetiva de cada um e de sua família, ao passo que provoca um grave dano às pessoas, à economia e à sociedade".

[62] É preciso nesse contexto observar os valiosos comentários de Domenico de Masi (2010: 226): "O caos urbano torna os cidadãos cada vez mais intolerantes com a vida metropolitana e com os deslocamentos cotidianos, que corroem de modo já intolerável o tempo livre, a economia, o equilíbrio psíquico. Torna-se cada vez mais clara a inutilidade do trabalho executado na unidade de tempo e de lugar do grande escritório centralizado; difunde-se a aspiração por uma gestão autônoma, flexível, subjetiva e descentrada do próprio trabalho; toma-se consciência das oportunidades cada vez mais revolucionárias oferecidas pelo progresso tecnológico, capaz, enfim, de tornar ubíquas as informações e de anular os vínculos espaço-temporais." As tecnologias que moldaram a Terceira Revolução Industrial fazem com que trabalhadores possam, conforme destacado por De Masi (2010: 260) "evitar deslocamentos cansativos e enervantes e a convivência forçada com chefes grosseiros e colegas de trabalho indesejáveis". Isso sem prejuízo, anota De Masi (2010: 261), de "continuar a desempenhar a sua atividade profissional em estreita ligação com a empresa exatamente como se estivessem no escritório".

1.1.4.3. O nascimento de uma nova sociedade

A Terceira Revolução Industrial é associada ao surgimento da denominada sociedade pós-industrial, porque nesse período a produção deixou de se centrar na disseminação de bens de consumo padronizados, deslocando seu eixo para o setor terciário[63], calcado na produção de serviços, informações e valores. Essa nova configuração da sociedade se caracteriza como pós-industrial, também, pelo fato de ter abandonado a especialização sobre um único setor, apoiando-se "sobre uma pequena rede de setores e fatores no mesmo nível de importância (a informação, a ciência, os serviços, a própria indústria etc.)". (DE MASI, 2010: 170)[64]

A sociedade pós-industrial pode ser designada também pela expressão "sociedade da informação", em função da articulação coordenada entre informática, comunicadores e comunicação. Na era da informação, é justamente a "posse dos meios de idealização e de informação (universidades, laboratórios, patentes, *mass media*)" que determina a força de uma classe, e não a posse dos meios de produção, como fábricas, matérias primas e capitais. (DE MASI, 2010: 199) É possível denominar essa nova sociedade também de "sociedade informática", ou seja, "uma sociedade em que todas as esferas da vida pública estarão cobertas por processos informatizados e por algum tipo de inteligência artificial, que terá relação com computadores de gerações subseqüentes". (SCHAFF, 1995: 49)

Na sociedade pós-industrial ganhou vida a denominada Telépolis, uma "cidade-mundo em que os cidadãos interagem virtualmente", tendente a "transformar em mercadorias a sua esfera privada".[65] Sua infraestrutura "é constituída pela televisão e outros meios de

[63] Manuel Castells reprova a segmentação dos setores econômicos em primário, secundário e terciário, em especial por causa do caráter residual da expressão serviços. De fato, anota Castells (2018: 145), "sob a denominação de 'serviços', agrupa-se uma grande variedade de atividades com pouca coisa em comum, exceto todas serem diferentes de agropecuária, setor extrativista, empresas de utilidade pública, construção e indústria. A categoria de 'serviços' é uma noção residual negativa que causa confusão analítica". Tal categoria, sublinha Castells (2018: 145), "inclui atividades de todas as espécies, historicamente originárias de várias estruturas sociais e sistemas produtivos. A única característica comum dessas atividades do setor de serviços é o que elas não são". Então, arremata Castells (2018: 271), "[à] medida que as economias se tornam mais complexas, devemos diversificar os conceitos usados para categorizar as atividades econômicas e, finalmente, abandonar o antigo paradigma de Colin Clark, baseado na distinção de setores primário/secundário/terciário."

[64] Os meios digitais revolucionaram, de fato, todos os setores econômicos. No plano agrícola, os computadores associados à internet passaram a possibilitar apurar "em tempo real o estado das plantas, as perturbações meteorológicas que se aproximam, o comportamento dos mercados". (DE MASI, 2010: 182)

[65] Realmente, entre as cinco grandes companhias mais rentáveis do mundo, Google e Facebook se destacam por viver justamente das informações de natureza essencialmente privadas produzidas pelos usuários de suas plataformas.

comunicação, enquanto os capitais e as novas mercadorias são produzidos sobretudo nas habitações". (DE MASI, 2010: 214-216)[66]

Na nova sociedade, o trabalho manual e repetitivo inicia sua caminhada para a extinção. É suplantado por "ocupações intelectuais, de natureza criativa, dado que o trabalho intelectual rotineiro, que consiste em realizar operações repetitivas que podem ser automatizadas", igualmente começa a rumar para o desaparecimento. (SCHAFF, 1995: 46)

Os valores prestigiados por essa nova sociedade são bem diferentes daqueles reconhecidos por sua antecessora. Criatividade, subjetividade, emoção, intelectualização, estética e outros valores que a sociedade industrial atribuía às mulheres passaram a ser prestigiados na sociedade pós-industrial. Entre os valores da nova sociedade devem ainda ser mencionados: a virtualidade das relações; a globalização; a ruptura dos limites entre tempo de trabalho e tempo de lazer; e a qualidade de vida. Nesse contexto também ocorre a revalorização da confiança que baseava as relações de trabalho pré-fabris. A confiança e a ética na nova sociedade são "indispensáveis sobretudo no mundo dos serviços, que requerem precisão, qualidade e confiabilidade". (DE MASI, 2010: 205) Como nas Revoluções Industriais anteriores, a produtividade foi aumentada, com o diferencial de que, na Terceira Revolução, os postos de trabalho foram reduzidos de forma mais drástica. (NASCIMENTO, 2010a) Vem assim à lume uma nova face da questão social, descrita na próxima seção.

1.1.4.4. Uma nova face da questão social

A Terceira Revolução Industrial veio com potencial para extirpar de vez o emprego massivo, do mesmo modo que a primeira conduziu à extinção do trabalho escravo.[67] Isso sem qualquer prejuízo à produtividade. Basta notar que, em 1961, nos EUA, o Sindicato dos Trabalhadores do Aço denunciava redução de 95.000 postos de trabalho, em face de aumento de 121% sobre a produtividade, tendo 1.500.000 de trabalhadores perdido empregos no setor secundário da economia. Em 1990, a maior empresa de aço norte-americana, United States

[66] Na Telépolis, destaca Domenico De Masi (2010: 215), "nossa identidade é indicada não mais pelo nome do indivíduo e pelo sobrenome de família, mas por números". A Telépolis foi erigida, de acordo com De Masi (2010: 216), "sobre o princípio universal da existência a distância". Quanto mais seus habitantes permanecem em casa, explica De Masi (2010: 216), "teletrabalhando e teleconsumindo, mesclando a atividade de trabalho, a vida doméstica, a vida social, a produção, a reprodução e o divertimento", mais "ativa e pulsante" se revela a Telépolis. A Telépolis remove os limites entre público e privado, visando, conforme De Masi (2010: 216), "à intrusão na privacidade e à comercialização da intimidade".

[67] De fato, conforme destacado na seção 1.1.4.1. supra, os computadores passaram a constituir uma força direta de produção em função de sua capacidade de amplificar e estender a mente humana.

Steel, possuía 20.000 empregados, quando dez anos antes esse número era seis vezes maior. (RIFKIN, 2004)

O desemprego tecnológico estrutural vem desde então afetando sobremaneira trabalhadores não especializados, produzindo ampla desigualdade social[68] e violência. De fato, "[l]a falta sistemática de empleo ha conducido a una creciente ola de delitos en las calles de las ciudades de los Estados Unidos".[69] (RIFKIN, 2004: 173) Se a superexploração dos trabalhadores constituiu a questão social emergida a partir da Primeira Revolução Industrial e a crise econômica constituiu a questão social da segunda, a questão social da terceira, nesse contexto, fica, a nosso ver, caracterizada pelo crescimento desmedido de delitos.[70] Essa assertiva é corroborada por Adam Schaff (1995: 32), ao referir a um "inevitável cataclismo social (com o recurso à violência)".

Uma das soluções para superar o desemprego tecnológico estrutural, a nosso ver, pode residir no compartilhamento do trabalho por meio da redução da carga horária, ao qual foi oposta resistência, mas ajudou a superar a crise de 1929, como visto na seção 1.1.3.2. supra. Com a redução da carga horária operada no plano individual, os postos de trabalho existentes passam a poder abarcar mais trabalhadores. (RIFKIN, 2004)[71]

Não obstante, há doutrina no sentido de que a redução de carga horária nem sempre conduz à superação do desemprego estrutural. Na França, onde adotada, em 1998, a jornada de trinta e cinco horas semanais, a taxa de empregabilidade não foi aprimorada como se esperava. É que o princípio "trabalhar menos para trabalharem todos" foi flexibilizado pelo princípio "trabalhar mais para ganhar mais". (NASCIMENTO, 2010b: 21) A respeito, Antoine Jeammaud (2010: 44-45) arremata: "Está em jogo a legitimidade de qualquer

[68] Em função do desemprego tecnológico estrutural, Manuel Castells observou aumento da desigualdade salarial entre os membros da OCDE na década de 1990. Nas palavras de Castells (300-301): "Quando os governos e as empresas não conseguiam mudar as condições dos contratos de trabalho, como na União Europeia, a mão de obra não qualificada ficava dispendiosa demais em relação às mercadorias comercializadas com os países recém-industrializados. Então ocorreu o desemprego desse tipo de mão de obra que, em comparação com os padrões vigentes, era muito dispendiosa para sua baixa qualificação. Como, ao contrário, ainda havia demanda de trabalhadores qualificados, a disparidade salarial aumentou na área da OCDE."

[69] A tendência de crescimento da violência, em consequência das transformações estruturais em andamento, foi abordada também por Manuel Castells (2018), em prefácio à edição de 2010 de sua obra a sociedade em rede.

[70] A partir da doutrina de Cesare Bonesana Beccaria (1997: 52), é possível afirmar que os delitos ocorrem, na verdade, porque os obstáculos, ou seja, as penas, não são duras o suficiente para impedi-los. Não concordamos com essa linha de pensamento, por acreditar que o desemprego, nos tempos atuais, pode conduzir as pessoas à criminalidade, exatamente como prescrito por Jeremy Rifkin.

[71] Exemplos contemporâneos confirmam o potencial da estratégia de redução de carga horária para gerar mais empregos, além de promover qualidade de vida aos trabalhdores. É o caso da Bélgica, onde, em 2002, foi implementada política de flexibilização do tempo de trabalho voltada ao trabalhador, permitindo-se o desfrute de anos sabáticos e licenças destinadas a cuidados com pessoa da família, ou a exclusão de um dia de trabalho da carga horária semanal, sem qualquer prejuízo ao contrato de trabalho ou às prestações sociais. (RIFKIN, 2004)

reforma tendente à redução do tempo de trabalho quando se reclama por uma política de emprego." Ainda: "a redução da jornada de trabalho não pode ser considerada uma solução milagrosa para os problemas de grave desemprego." Hélio Zylberstajn (2010: 66) é igualmente contrário à tese[72] de que o arrefecimento da carga horária implica distribuição de empregos.[73]

Jeremy Rifkin (2004: 190) prenunciou estarmos próximos de uma nova grande depressão, semelhante àquela irrompida na década de 1920, nos EUA. Destacou ser preciso reconhecer que "existe la posibilidad de que la economía global se esté acercando, de forma inexorable, hacia un mercado laboral decreciente, con unas consecuencias para la civilización extremadamente peligrosas y preocupantes".

Uma face da nova grande depressão relatada no parágrafo precedente corresponde, de fato, à crise econômica mundial de 2008, irrompida, justamente, nos EUA. A crise foi causada porque os detentores do poder econômico não souberam compartilhar com a sociedade os ganhos de produtividade propiciados pelas TIC.[74] (CASTELLS, 2018) Entre os fatores desencadeadores da crise em apreço, deve-se ainda mencionar a inabilidade do mercado para se autorregular. (MAZZUCCHELLI, 2008)[75]

---

[72] A posição de Zylberstajn (2010: 68) sobre o tema é manifesta no seguinte excerto: "A mensagem que emerge da literatura é bastante clara: as empresas procuram ajustar-se à redução na jornada por meio de utilização de horas extraordinárias, ou, quando isso não é possível, fazem ajustes por meio de inovações nos processos, usando mais máquinas e/ou promovem mudanças na gestão."

[73] Em que pese o debate em questão, destaca-se que, muito embora a carga horária de trabalho tenha sido reduzida conforme avançavam as Revoluções Industriais, "exactamente lo contrario es lo que ha ocurrido en las cuatro décadas transcorridas desde el inicio de la revolución de los ordenadores", quer dizer, da Terceira Revolução Industrial. Isso, em geral, porque "[m]uchas empresas prefieren emplear una pequeña fuerza de trabajo durante más horas en lugar de contratar una mayor durante menos horas, para ahorrar los costes de las cotizaciones, que incluirían coberturas asistenciales y fondos de pensiones". (RIFKIN, 2004: 381-382) Essa construção está alinhada com as observações contidas na nota de rodapé nº 60, da seção 1.1.4.2. supra.

[74] Em prefácio à edição de 2010 de sua obra "a sociedade em rede", Manuel Castells (2018: 14) denunciou que, em função de "políticas gerenciais míopes e gananciosas", entre 1998 e 2008, o crescimento cumulativo da produtividade nos Estados Unidos da América se aproximou a 30%, ao passo que "os salários reais só subiram 2% durante a década e, na verdade, a remuneração semanal dos trabalhadores formados no ensino superior caiu 6% entre 2003 e 2008". Não fosse suficiente, relatou Castells (2018: 14), "os preços dos imóveis dispararam na década de 2000 e as instituições provedoras de empréstimos alimentaram esse frenesi fornecendo hipotecas [...] àqueles mesmos trabalhadores cujos salários estavam estagnados ou em retração", a semelhança do que ocorreu na década de 1920 do século passado, quando oferecido crédito em larga escala para trabalhadores ameaçados pelo desemprego e pela remuneração insuficiente.

[75] De acordo com Frederico Mazzucchelli (2008: 66), a crise de 2008 representa "uma derrota fragorosa do liberalismo irrefletido que contaminou os espíritos nos últimos trinta anos. A fé cega na capacidade de regulação dos mercados é um dogma que acompanha o capitalismo desde o seu nascimento. [...] O ambiente dos anos 1920, sobretudo nos Estados Unidos, estava carregado desta convicção. Esta mesma convicção inundou a política, a academia e o mundo dos negócios a partir da guinada conservadora de Margaret Thatcher e Ronald Reagan. Os *roaring twenties* nos Estados Unidos culminaram com a Grande Depressão, e a euforia das finanças desregulamentadas culminou no desastre atual. A grande lição que resta destes dois episódios dramáticos é que, definitivamente, o capitalismo não pode ser deixado à mercê dos capitalistas..."

Nesse contexto, pode-se afirmar que o aumento da produtividade proporcionado pelas novas tecnologias não vem promovendo melhoria sobre as condições de trabalho, tampouco sobre a qualidade de vida dos trabalhadores. Jeremy Rifkin (2004: 303) é categórico nesse sentido: "Si bien los accionistas se han beneficiado considerablemente gracias a las nuevas tecnologías y a los adelantos en la productividad, ninguno de estos beneficios ha llegado hasta el trabajador medio."[76]

A manutenção da coesão social, a nosso ver, demanda conciliação entre os interesses de todas as parcelas da sociedade. Frente ao desemprego tecnológico estrutural, "ser capaz de instaurar una política laboral flexible que satisfaga las necesidades de empresarios y trabajadores es esencial para mantener una economía sostenible y saludable" (RIFKIN, 2004: 38). Temos, sim, assistido ao surgimento de políticas de trabalho flexíveis. Mas tais políticas visam a satisfazer precipuamente as necessidades dos empresários, deixando os trabalhadores para último plano. Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 28) corrobora essa assertiva ao afirmar que "[a] introdução da máquina a vapor nos primórdios da industrialização e nas origens do Direito do Trabalho não teve por finalidade reduzir os esforços físicos de quem quer que fosse, mas sim potencializar a produção". Segundo o autor, esse descuido com os trabalhadores deriva de um sistema "que elegeu como valor maior a produtividade e o seu próprio crescimento em lugar do bem-estar social". No ano 2000, Arnaldo Süssekind advertia para o fato de que países que promoveram políticas flexibilizatórias apresentavam índices de desemprego alarmantes.[77] No limiar da Quarta Revolução Industrial, consideramos que esse cenário precisa mudar.

1.1.5. Quarta Revolução Industrial

Nascida na virada do milênio, a Quarta Revolução Industrial é marcada pela universalização da internet, utilização de nanosensores[78] e, precipuamente, pelo

[76] A constatação de que o incremento produtivo implica resultados positivos somente sobre os lucros da comunidade empresarial é corroborada por Manuel Castells (2018: 16), ao enaltecer que "o nível de remuneração para a maioria dos trabalhadores não acompanhou o aumento da produtividade e do lucro".

[77] A respeito, Süssekind (2000: 439) comentava: "O Brasil mantém a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, com alguns casos de flexibilização admitidos pela Constituição, sempre por tutela sindical. O transparente desejo do Governo Federal é o de ampliar a flexibilização das condições de trabalho, tendo facultado a estimulação de contratos de trabalho temporários, com ampla redução de direitos trabalhistas – orientação que foi acremente criticada por alguns setores do Congresso Nacional, inúmeras entidades sindicais e instituições culturais, até porque os dois países que registraram os maiores índices de desemprego – a Espanha e a Argentina – seguiram essa linha."

[78] Em estudo sobre impactos da nanotecnologia sobre o meio ambiente de trabalho, Guilherme Guimarães Feliciano (2018: 131) assinala que referido termo foi concebido em 1974 "como nome genérico para varias

desenvolvimento da inteligência artificial.[79] Destaca-se em relação às demais pelo fato de ser mais veloz, ampla e profunda, assim como por provocar a disrupção de sistemas inteiros. (SCHWAB, 2016)[80] Como vislumbrado por Adam Schaff (1995: 25), a Quarta Revolução é marcada por uma "tríade revolucionária – microeletrônica, microbiologia e energia nuclear".

Como a terceira, a Quarta Revolução Industrial é baseada na revolução digital, com a diferença de que as plataformas meramente digitais da Terceira Revolução Industrial cedem espaço às plataformas digitais conectadas com o plano físico. Diferentemente de suas antecessoras, a Quarta Revolução Industrial congrega os planos físico, digital e, também, biológico, provocando transformações profundas até mesmo na relação do indivíduo com as diversas faces de sua identidade, como sua percepção de privacidade, lazer e desenvolvimento profissional. (SCHWAB, 2016)

Diferentemente de suas antecessoras, a Quarta Revolução Industrial é caracterizada pela hegemonia das empresas que visam precipuamente ao desenvolvimento tecnológico. Nas Revoluções Industriais anteriores, o desenvolvimento tecnológico era igualmente perseguido, mas, na primeira, predominantemente pelo setor têxtil, enquanto que na segunda e terceiras, pelo setor automobilístico, em especial.[81]

A economia mundial hoje é dominada por cinco grandes companhias. Apple, Google (Alphabet), Microsoft, Facebook e Amazon produzem bens intangíveis. Apesar de não produzirem bens que se pode alcançar, são as companhias mais valiosas na bolsa de valores.[82] Produzem conhecimentos e processamento de dados, ou seja, os pilares da

---

técnicas que envolvem o uso de partículas medidas em 'nanômetros' (unidade que é um bilhão de vezes menor que um metro)." Conforme sublinhado por Feliciano (2018: 131), a nanotecnologia está mais presente em nosso dia-a-dia do que imaginamos, "em cosméticos, remédios, bolas de tênis, cera para carros, protetores solares, IPods, materiais sintéticos para diversos usos industriais, comerciais e médicos etc."

[79] Apesar de a inteligência artificial ter constituído o cerne de revoluções no processo produtivo somente na virada do milênio, é preciso destacar que o uso da expressão foi empregado pela primeira vez em 1956, em conferência realizada no Darmouth College. (RIFKIN, 2004)

[80] Em 1999, foram publicados, de acordo com Manuel Castells (2018: 108), os resultados do trabalho de um cientista da computação e um químico que, juntos, "descobriram um modo de fazer transferências eletrônicas por meio de processos químicos, em vez de luz, encolhendo dessa forma os comutadores para o tamanho de uma molécula". O cientista da computação era Phil Kuekes, do laboratório da Hewlett-Packard situado em Palo Alto, Califórnia, EUA. O químico era James Health, da Universidade da Califórnia em Los Angeles. Referido feito confirma a tendência para que o Vale do Silício mantenha a condição de centro de gravidade das inovações tecnológicas.

[81] As tecnologias eram perseguidas pelos setores têxtil e automobilístico com vistas a aprimorar a produção de coisas tangíveis, como roupas e automóveis, enquanto que as empresas que caracterizam a Quarta Revolução Industrial têm por finalidade última o próprio desenvolvimento tecnológico, materializado em plataformas digitais retroalimentadas por informações produzidas pelos próprios usuários.

[82] Conforme reportagem assinada por Cristina Galindo (2018), a capitalização das gigantes da tecnologia "oscila entre os 500 bilhões de dólares (1,6 trilhão de reais) do Facebook e os 850 bilhões de dólares (2,7 trilhões) da Apple. Com esse critério – um tanto volátil, mas indicador do potencial de uma empresa –, se a Apple fosse um país, teria um tamanho similar ao da economia turca, holandesa ou suíça. O Vale do Silício, além disso, tem uma presença considerável nos novos negócios: o Google abocanha 88% da fatia de mercado

produtividade e da competitividade na produção informacional, as *commodities* da nova ordem econômica mundial (CASTELLS, 2018). A informação "pode substituir a propriedade dos meios de produção como fator discriminante da nova divisão social, uma divisão semelhante, mas não idêntica, à atual subdivisão em classes", ou seja, "uma divisão entre as que têm algo que é socialmente importante e as que não têm". (SCHAFF, 1995: 49)

Evidentemente, a Quarta Revolução Industrial tem potencial maior que suas antecessoras para extinguir de vez o emprego.[83] Dizem que novos postos de trabalho são e serão criados. De fato, isso ocorrerá, mas a natureza dos novos empregos será cada vez mais elitista e restrita. Eles serão concentrados sobre trabalhadores de "colarinho de silício", cada vez melhor remunerados[84], ao passo que os "colarinhos azuis" terão salários cada vez mais baixos ou serão de vez excluídos do ciclo produtivo, do mesmo modo que os "colarinhos rosas", ou seja, as mulheres, foram excluídas pela organização do trabalho desenvolvida na Primeira Revolução Industrial. (RIFKIN, 2004)[85] Entre o grupo dos "colarinhos azuis" se destaca a figura dos "digital galley slaves", ou seja, profissionais pouco qualificados dedicados à alimentação de poderosos bancos de dados, conforme Christophe Degryse (2016). A nosso ver, em função da capacidade da inteligência artificial para imitar o cérebro humano, nem mesmo os empregados de "colarinho de silício" estão livres da ameaça de absorção pelo desemprego tecnológico.

---

de publicidade on-line. O Facebook (incluindo Instagram, Messenger e WhatsApp) controla mais de 70% das redes sociais em celulares. A Amazon tem 70% da fatia de mercado dos livros eletrônicos e, nos Estados Unidos, absorve 50% do dinheiro gasto em comércio eletrônico."

[83] De acordo com Adam Schaff (1995: 28), "especialistas de boa-fé não deixam nenhuma dúvida quanto" ao fim dos empregos "quando comentam este tema". Os estudos analisados por Schaff remetem à prospecção de altas taxas de desemprego no final do século XX, tecnicamente antes do irromper da denominada Quarta Revolução Industrial. Não obstante, à época, Schaff já tinha noção do surgimento desse novo período histórico, o que se infere de sua referência à tríade revolucionária que acarretou a nova Revolução, mencionada no início desta seção 1.1.5.

[84] Segundo Jeremy Rifkin (2004), os altos executivos das empresas norte-americanas tiveram seus salários aumentados em 220% entre o ano de 1977 e o início da década de 1990, ampliando a polarização entre uma pequena elite de colarinhos de silício muito bem remunerados e uma classe de colarinhos azuis cada vez mais empobrecida. A tendência é que esse foço se amplie cada vez mais, porque a massa trabalhadora pode ser substituída por tecnologias cada vez mais sofisticadas, ao passo que, destaca Rifkin (2004: 316), "los profesionales relacionados con el conocimiento y la información se han convertido en la parte más importante de la ecuación económica", sendo "los responsables de mantener el ritmo de evolución de la economía basada en las altas tecnologías". Manuel Castells (2018: 17) confirma que os colarinhos de silício são os "ativos mais valiosos" das empresas, ao passo que os colarinhos azuis lamentavelmente são descartáveis, sendo essa a principal fonte "da crescente desigualdade observada na maioria das sociedades".

[85] Manuel Castells (2018: 276) observa que "embora a informação seja um componente crucial no funcionamento da economia e na organização da sociedade, não significa que a maior parte dos empregos esteja ou estará na área da informática". Castells (2018: 275) alcança tal conclusão após analisar dados relativos ao Japão, ponderando que "a sociedade que provavelmente mais enfatiza as tecnologias da informação e na qual a alta tecnologia desempenha um papel muito significativo para a produtividade e a competitividade também parece ter o mais baixo nível de emprego em informática e a taxa mais baixa da progressão desses empregos".

As estratégias desenvolvidas para superar a crise econômica de 1929, como o próprio desemprego estrutural, devem ser reinventadas. O trabalho ainda existente precisa ser compartilhado e as pessoas terem preservado seu poder de compra.[86] O Estado deve desempenhar relevante papel nesse processo, como o fez por ocasião do New Deal, mas, sem ingressos compatíveis, não pode, sozinho, assumir a responsabilidade de agregar ao setor público essa mão de obra marginalizada ou de promover distribuição de renda por outras modalidades de política pública.[87] Para tanto, os detentores do poder tecnológico

[86] Adam Schaff (1995: 30-31) considera que a solução para a questão social subjacente ao desemprego tecnológico estrutural "deverá contemplar novos princípios de distribuição de renda nacional, o que não poderá ser feito sem infringir, ou pelo menos modificar, o direito de propriedade hoje dominante", mas assume que se trata de problema "supra-sistêmico". Segundo o autor, "os custos da nova distribuição deverão ser suportados por aqueles que desfrutam de uma porção maior da renda social, isto é, pelos empresários".

[87] O New Deal foi colocado em xeque na década de 1970, sob a égide de crise atribuída aos preços do petróleo, mas, na verdade, derivada, segundo Manuel Castells (2018: 151), da "inabilidade do setor público para continuar a expansão de seus mercados e, dessa forma, a geração de empregos sem aumentar os impostos sobre o capital nem alimentar a inflação, mediante a oferta adicional de dinheiro e o endividamento público". A comunidade empresarial, ao invés de promover a revisão da carga tributária e assim auxiliar o Estado a manter a economia em equilíbrio, preferiu no desenrolar do último século clamar por flexibilidade. Conforme denunciado por Castells (2018: 75), na década de 1970, "houve um esforço mais decisivo a favor da desregulamentação, da privatização e do desmantelamento do contrato social entre capital e trabalho, que fundamentou a estabilidade do modelo de crescimento anterior". As transformações em questão, segundo Castells (2018: 151), visavam a "reduzir os custos de produção (começando com custos de mão de obra); aumentar a produtividade; ampliar o mercado; e acelerar o giro do capital". A "crise financeira de proporções sem precedentes" eclodida em 2008, não obstante, anota Castells (2018: 15), pôs fim, "de forma dramática, ao mito do mercado autorregulado", vale dizer, da festejada teoria do Estado mínimo. É preciso destacar que a preservação da intervenção do Estado sobre a sociedade é claramente compatível com o modo de produção capitalista vigente. Basta notar que o substrato dessa intervenção está presente na Encíclica papal *Rerum Novarum*, de 1891. Seja de modo expresso, seja mediante enaltecimento do modo de proteção capitalista e da propriedade privada, a Encíclica nega terminantemente o socialismo. Ou seja, não se trata o intervencionismo estatal de instituição socialista. O intervencionismo prestigiado pela Encíclica se impõe para conter a selvageria do capitalismo. Embora possa ser considerado um documento eminentemente capitalista, a Encíclica, em seu artigo 18, prevê que "em virtude mesmo do seu ofício, o Estado deve servir o interesse comum", bem como que "quanto mais se multiplicarem as vantagens resultantes desta acção de ordem geral, tanto menos necessidade haverá de recorrer a outros expedientes para remediar a condição dos trabalhadores." Nos termos do dispositivo, atentaria contra o princípio de justiça "que quer que a cada um seja dado o que lhe é devido" o ato de "prover a uma classe de cidadãos e negligenciar outra", fazendo evidente a necessidade de o Estado "tomar as medidas necessárias para salvaguardar a salvação e os interesses da classe operária". A Encíclica equaciona os interesses entre capital e trabalho de maneira a preservar a dignidade das pessoas e assegurar a hegemonia do capitalismo. Reconhece que a classe trabalhadora é formada por pessoas predominantemente pobres e dá aos detentores dos meios de produção, no artigo 10, o recado de que "explorar a pobreza e a miséria e especular com a indigência, são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas", reprimindo "toda a manobra usurária que seja de natureza a atentar contra a economia do pobre, [...] porque este é menos apto para defender-se, e porque os seus haveres, por serem de mínima importância, revestem um carácter mais sagrado". O papel do Estado, portanto, precisa ser resgatado, a começar por se afastar aquilo que Castells chama de (2018: 69) "conclusão ideológica de que toda intervenção estatal é contraproducente ao desenvolvimento tecnológico". Conforme observado por Castells (2018: 325), "deixadas à vontade, as forças da concorrência desenfreada no paradigma informacional levarão o emprego e a estrutura social à dualização".

precisam assumir responsabilidades[88], como pagar seus tributos em dia, ao invés de ameaçar deixar o país[89] ao terem diminuídos alguns de seus privilégios.[90]

A noção de que o Estado deve interferir no processo aqui discutido é referendada por Manuel Alonso Olea (1984: 180)[91], como também por Adam Schaff (1995: 34), ao mencionar que "a preocupação com a manutenção do crescente exército de desempregados estruturais deve ser assumida pela sociedade, isto é, pelo Estado ou por suas instituições descentralizadas".[92] A respeito da intervenção estatal no mercado de trabalho, destaca-se o seguinte comentário de Hélio Zylberstajn (2010: 63), utilizado para marcar sua posição contrária à desregulamentação: "A regulação do mercado de trabalho é totalmente justificável, pois se fosse deixado operando 'naturalmente' haveria muitos prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade como um todo."

Nesse compasso, em lugar de promover alterações legislativas que reconheçam tão somente os interesses da comunidade empresarial, os detentores do poder econômico devem respeitar a legislação social vigente e prestigiar em igual medida os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa[93], ou seja, como asseverado por Nelson Mannrich (1991b: 259),

---

[88] Jeremy Rifkin considera que incentivos para o voluntariado constituem mecanismos fundamentais para superar os problemas derivados do desemprego estrutural. Rifkin (2004: 451) faz um apelo especial à "nueva clase emergente de analistas simbólicos, el 20% de la población, beneficiarios directos de la economía global basada en altas tecnologías", solicitando-lhe "que acepte la redistribución de una pequeña porción de su poder adquisitivo para ayudar a aquellos que han sido dejados de lado por las fuerzas de mercado de la tercera revolución industrial".

[89] Conforme matéria circulada no sítio eletrônico da Revista Exame, a Coca-Cola ameaçou deixar o Brasil após perder benefícios fiscais. (DESIDÉRIO, 2018) As multinacionais, na acepção de Jeremy Rifkin (2004: 402), são "unas nuevas instituciones casi políticas que ejercen un tremendo poder sobre gentes y lugares, debido a su control sobre la información y las comunicaciones". São, sublinha Rifkin (2004: 467), "normalmente insensibles a las necesidades de las comunidades individuales". Ou seja, embora tenhamos usado a ameaça da Coca-cola para ilustrar o abuso dos novos colonizadores do planeta, não se pode descartar em um futuro próximo a presença de pressões semelhantes pelos detentores das tecnologias informacionais.

[90] Empresas socialmente irresponsáveis são governadas pela ideia de que os detentores do poder econômico devem assumir compromissos somente perante seus *shareholders*. Essa lógica está ultrapassada. Atualmente, observa Eduardo Pragmácio Filho (2018: 34), "a empresa também é uma instituição, a qual deve garantir não só os interesses dos acionistas (*shareholders*) e donos (*owners*), mas também de todas as partes interessadas (*stakeholders*), como empregados, fornecedores e comunidade local".

[91] Não obstante, Manuel Alonso Olea (1984: 181) sinaliza que essa concepção é contrária à corrente dominante entre economistas clássicos, em geral contrários a leis de apoio às pessoas mais vulneráveis. De acordo com o autor, Adam Smith foi uma exceção. Defendeu as denominadas *Leis dos Pobres* "sobre a idéia implícita de que uma ajuda ao indigente é função própria dos órgãos públicos."

[92] Segundo Schaff (1995: 67), são precisamente os avanços da tecnologia e das relações sociais daí resultantes que determinam nossa dependência do Estado.

[93] Ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são pilares da República Federativa do Brasil, constituída sob a forma de Estado Democrático de Direito. É o que resulta do artigo 1º, da CRFB, que, portanto, impõe sobre a sociedade a conciliação de preceitos liberais e sociais. O descompasso entre tais valores remonta às Constituições anteriores, como se observa nas lições de Vólia Bomfim Cassar (2017: 124): "A Constituição da República Federativa do Brasil, diferente das Constituições anteriores, cujos primeiros artigos eram dirigidos à ordem econômica, política e à propriedade, demonstrando a importância que a sociedade dava a esses valores, mudou e inverteu a ordem para priorizar [no mesmo plano]: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa

"a inteligência deve organizar a economia", fazendo o social prevalecer sobre o econômico.[94] Para Mannrich, (1991b: 261), com o que estamos de pleno acordo, "quanto mais se acentua o progresso técnico, mais se impõe sua regulamentação". Em outro texto, Mannrich (1998: 31) considera "inadmissível que o processo de modernização do nosso sistema de relações trabalhistas deva subordinar-se às prioridades de reforma de nossa economia, ficando a questão social em segundo plano".[95] A reconstrução do Direito do Trabalho, pontua Mannrich (2013: 581), deve ser baseada na dignidade da pessoa humana e nos direitos e liberdades fundamentais, pois somente dessa maneira os pilares do referido ramo jurídico, ou seja, "valores como igualdade, justiça e liberdade, amplamente proclamadas, terão efetiva concretização."

Na mesma direção, a intervenção de Ricardo Abramovay ao falar sobre o fim dos empregos no VIII Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, realizado em 04 e 05 de outubro de 2018, voltado à temática da Quarta Revolução Industrial. Segundo Abramovay, cujo ponto de vista reflete o nosso, mais que acolher o discurso da comunidade empresarial de que precisa ser beneficiada de políticas de *laissez-faire* para gerar empregos, é preciso proteger as pessoas, fazendo do combate às desigualdades um vetor fundamental para a inovação.

1.2. Transformações dos perfis do empregado e do empregador

Como visto na seção 1.1. supra, a figura do empregador surgiu no contexto da Primeira Revolução Industrial, correspondendo às fábricas. Estas constituíam-se sob a forma de grandes empresas autossuficientes, dedicadas ao setor secundário da economia, com

humana, os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e o pluralismo político." Por outro lado, Nelson Mannrich (2013: 571) considera que as Constituições anteriores situavam o valor social do trabalho em sua base. De fato, assinala o autor: "É de nossa tradição tal escolha, desde a Constituição de 1946 (art. 145), passando pela Constituição de 1967 e Emenda Constitucional de 1969 (art. 160, II) e, finalmente, pela atual Constituição da República, de 1988 (art. 1º, IV), por influência de documentos centenários e de compromissos do Brasil no âmbito internacional. Assim, o trabalho não corresponde a mero fator produtivo, mas fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador."

[94] Cumpre aqui registrar nossa concordância com Adam Schaff (1995: 24) no sentido de que não se pode impedir o progresso da humanidade por meio do desenvolvimento tecnológico. Deve-se, sim, "estabelecer medidas sociais profiláticas que se oponham às conseqüências sociais negativas", mesmo porque "[n]enhum avanço do conhecimento humano é em si reacionário ou negativo, já que tudo depende de como o homem o utiliza como ser social", de maneira que "em hipótese alguma podemos admitir que o temor de que se abuse do conhecimento humano leve-se à proibição desse conhecimento".

[95] Não obstante, nesse mesmo texto, Mannrich (1998: 32) adverte que "não se pode reduzir a flexibilização a sinônimo de precarização das condições de trabalho", visto se tratar de "questão complexa".

métodos de trabalho organizados cientificamente à luz das teorias taylorista e fordista. (PALMA RAMALHO, 2012)

De acordo com Alain Supiot et al (2003: 17), a organização do trabalho sob a égide do modelo fordista era piramidal, ou seja, rigorosamente hierarquizada[96], com "especialização estrita das tarefas e das competências". O empregador fabril privilegiava, segundo Supiot et al (2003: 18), os "contratos salariais a tempo inteiro, não temporários e normalizados [...], baseados na troca de um elevado nível de subordinação e de controlo disciplinar".

O trabalhador empregado pelas fábricas emergidas nas primeiras Revoluções Industriais, por sua vez, era homem, desprovido de qualificação, dependente do trabalho para assegurar a subsistência própria e dos seus familiares, investido de limitada ou mesmo inexistente liberdade para negociar suas condições de trabalho, bem como titular de carreira uniforme, desenvolvida em geral no âmbito da mesma unidade empresarial. (PALMA RAMALHO, 2012)

O empregado fabril se submete aos mandos do empregador, conforme Alain Supiot et al (2003: 18), em nome de "um elevado nível de estabilidade e da compensação de prestações sociais e de garantias", estendidos aos membros da família. Para Domenico De Masi (2010), pode ser caracterizado, também, por assumir um único papel na sociedade industrial, especializando-se em tarefas cada vez mais específicas, ao revés do que ocorria com o trabalhador polivalente da sociedade pré-industrial.

A partir da década de 1970, anota Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 66), "por razões ligadas às alterações dos sectores dominantes da Economia, às tendências de especialização das empresas e, ao mesmo tempo, de globalização das trocas económicas", incluindo, ainda, os avanços tecnológicos, a competitividade e a crise petrolífera de 1973[97], os perfis de empregado e empregador passaram a sofrer profundas transformações, dando origem à denominada "crise do Direito do Trabalho".[98]

---

[96] Para Domenico De Masi (2010: 43), nossa democracia ainda não deu certo justamente em função dessa estrutura piramidal presente nas empresas: "Se, depois de alguns séculos da descoberta da democracia, os Estados democráticos ainda funcionam muito mal, é exatamente porque dentro de um invólucro igualitário eles nutrem grupos ainda geridos autocraticamente." De Masi sugere que, do mesmo modo que a sociedade escolhe seus governantes, a gestão empresarial deveria ser democrática, permitindo-se ampla participação dos trabalhadores. Esse mecanismo está previsto na CRFB desde 1988, no inciso XI, do artigo 7º, até hoje carente de regulamentação.

[97] A respeito da crise petrolífera de 1973, ver a nota de rodapé nº 87, da seção 1.1.5. supra.

[98] De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 69), as transformações econômicas derivadas da crise do petróleo conduziram as empresas "a reflectirem sobre os custos associados ao trabalho subordinado e a tentarem reduzir esses custos. Para este efeito, as empresas tomam, pragmaticamente, diversas medidas: recorrem a formas atípicas de trabalho subordinado com limites no tempo (como o trabalho a termo); diminuem o número de postos de trabalho na empresa, ou por força das modificações tecnológicas que tornaram alguns trabalhadores excedentários, ou substituindo postos de trabalho interno pelo recurso a empresas externas para

Nessa conjuntura, o empregador já não era mais apenas a grande unidade fabril autossuficiente[99], mas, também, pequenas empresas especializadas em uma única etapa produção ou mesmo dedicadas ao setor terciário (serviços) ou quaternário (informática), abertas a formas de organização interna mais flexíveis[100] e horizontalizadas. Nesse cenário, empresas passam a se associar em grupos, como também tem início a terceirização e a internacionalização[101] das atividades empresariais. (PALMA RAMALHO, 2012) Conforme destacado por Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1984: 128), "[o] empregador deixou de ser aquele homem de carne e osso que descia à oficina para conversar ou repreender seus empregados" para assumir a forma da massa dos acionistas, da diretoria, do conselho de administração.[102]

O empregado também já não era mais apenas o homem economicamente dependente e titular de carreira uniforme, voltada a uma única empresa. A partir da década de 1970, o mercado de trabalho passou a ser integrado, também, por mulheres, jovens, estudantes, trabalhadores altamente especializados e gerentes, considerados verdadeiros *longa manus*

---

o desempenho das mesmas tarefas (através, nomeadamente, do trabalho temporário) – é a tendência para a 'miniaturização' das empresas e para a 'exteriorização' do emprego; e, por último, recorrem ao trabalho independente que não lhe traz outros encargos para além do pagamento da remuneração acordada."

[99] Atualmente, anota Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 336-337), o empregador pode ser encarado sob quatro diferentes perspectivas: "do ponto de vista sociológico e político, [...] identifica-se com o membro da classe capitalista ou do patronato; do ponto de vista económico, [...] é o titular do meio de produção capital e, na maioria dos casos, o proprietário da empresa; do ponto de vista técnico-jurídico, [...] é o credor da prestação de trabalho e o devedor da retribuição" (aspecto objetivo da perspectiva técnico-jurídica), como também "o titular dos poderes de direcção e de disciplina, que correspondem à posição de subordinação do trabalhador" (aspecto subjetivo da perspectiva técnico-jurídica). É o aspecto subjetivo da perspectiva técnico-jurídica "que singulariza o empregador laboral."

[100] A flexibilidade pode atingir o modelo de remuneração, o local de trabalho e o tempo de trabalho do empregado. É o que anota Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 68): "a retribuição dos trabalhadores é muitas vezes variável e em função dos resultados; a organização do trabalho não é feita em moldes hierarquizados, mas em equipas; o local de trabalho pode não corresponder às instalações da empresa vulgarizando-se as formas de controlo à distância que a evolução tecnológica propicia e, sobretudo, no âmbito dos grupos de empresas, incentivando-se uma certa migração dos trabalhadores entre as empresas do grupo; é também comum a flexibilização dos tempos de trabalho em função das necessidades da empresa; por fim, a estrutura menos verticalizada destas empresas e as formas mais flexíveis de desenvolvimento do trabalho contribuem para uma maior aproximação dos trabalhadores ao empregador ou ao *management* (frequentemente incentivada por diversas formas de interessamento dos trabalhadores nos resultados, como prémios de produtividade, participação nos lucros ou no capital), que altera a fisionomia classista tradicional do Direito do Trabalho e contribui para diminuir a força do associativismo sindical." São consideradas flexibilizações externas as formas de contratação alternativas ao regime típico, enquanto que flexibilizações internas são transformações operadas sobre o regime jurídico empregatício.

[101] Na visão de Alain Supiot et al (2003), a subcontratação e a externalização de mão de obra resgatam as formas de organização do trabalho anteriores à unidade fabril.

[102] Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1984: 128), "[a]lguém que deseje empregar sua atividade profissional em uma dessas empresas jamais terá contato com seu proprietário, nem ao celebrar o contrato, nem durante seu curso. As condições em que deverá trabalhar lhes serão indicadas pelo gerente, pelo chefe de seção, pelo serviço do pessoal, quando o não seja por um frio regulamento de fábrica afixado no local de trabalho. Da parte do trabalhador não há, pois, qualquer motivo de ordem pessoal que o induza a prestar serviços a determinado empregador. Apenas sabe que, admitido por esses prepostos, pagar-lhe-ão, em folha, determinado salário".

do empregador. Dadas as diferenças entre as novas classes de trabalhadores e aquela para a qual o Direito do Trabalho foi concebido, os novos grupos passaram a ser designados pela expressão "trabalhadores atípicos". (PALMA RAMALHO, 2012)[103]

Com a quebra da uniformidade de tempo de trabalho que marca a produção da grande fábrica fordista, em especial com a introdução do teletrabalho e do sobreaviso, rompeu-se a fronteira entre tempo de trabalho e tempo livre, quebrando-se, ainda, a solidariedade característica do plano coletivo, como também os ritmos coletivos de interesse geral. Nesse cenário, sob a égide do princípio da autorregulamentação do tempo de trabalho[104] e do resgate da confiança[105] que baseava as relações de trabalho pré-fabris, o empregado passa a ser o gestor do seu tempo[106], reservando-se ao empregador o papel de gestor de resultados. (SUPIOT et al, 2003)

---

[103] De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho (2012), a classificação dos trabalhadores entre típicos e atípicos, rigorosamente, diz respeito à distinção entre empregados e todas as outras categorias de trabalhadores excluídas do regime jurídico empregatício, como trabalhadores autônomos, parassubordinados e autônomos economicamente dependentes. Mas tal dicotomia pode também designar empregados igualmente sujeitos ao regime jurídico empregatício, considerando-se como atípicos os trabalhadores com especificidades regimentais. São atípicos, conforme Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 73-74), os contratos que modificam ao menos um dos elementos do modelo sociológico típico, como "o facto de se tratar de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, que ocupa o trabalhador a tempo inteiro e com exclusividade e no qual se verifica a integração plena do trabalhador na esfera produtiva do credor". Segundo Palma Ramalho (2012: 73-74), é típico, ou tradicional, o "emprego permanente, de expediente integral, de turnos diurnos, durante o ano inteiro, pago pela empresa para a qual os serviços são prestados, e não trabalhando em casa ou como autônomo". Tais elementos compõem a definição de "emprego tradicional" providenciada, consoante Manuel Castells (2018: 330), pelo "Institute of Health Policy Studies da Universidade da Califórnia em San Francisco, em colaboração com o Field Institute". À luz da dicotomia entre típico e atípico, tradicional e não tradicional, o teletrabalhador se considera trabalhador atípico e não tradicional.

[104] O princípio da autorregulamentação do tempo de trabalho foi prestigiado pela Diretiva 93/104, de 1993. Mais tarde, o princípio foi reconhecido também pelo Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, de 2002, a ser explorado no próximo capítulo. A respeito da Diretiva 93/104, Alain Supiot et al (2003: 133) observam que, "[a]ssentes na protecção da saúde e da segurança no trabalho, as suas prescrições são, com raras excepções, de natureza individual. Apresenta-se como uma regulamentação supletiva, que é quase sempre possível derrogar por via convencional. Parte do princípio de que 'em virtude das características especiais da atividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou pré-determinada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores' (nº 1 do artigo 17º)." A Diretiva 93/104 foi revogada pela Diretiva 2003/88/CE. O nº, 1, do artigo 17º, da Diretiva 93/104, reproduzido com as considerações de Alain Supiot et al, foi conservado pela Diretiva 2003/88/CE.

[105] Segundo Alain Supiot et al (2003: 294), a confiança pressupõe, justamente, uma real liberdade de ação, pois, "[n]um contexto de flexibilidade na incerteza, o que é válido para o empregador (garantia da propriedade dos seus activos, liberdade de gestão) é também válido para os assalariados (garantia do desenvolvimento do seu capital humano, liberdade efectiva de realização)." O empregado, sublinham Supiot et al, não pode ser visto como um oportunista nato, como o empregador não pode ser reduzido a mero maximizador de lucros. Nessa perspectiva, arrematam Supiot et al, nem o empregado infenso a controle de jornada deixará de empregar a qualidade e o esforço esperados para concluir suas tarefas, nem o empregador, se for o exclusivo conhecedor da procura que o mercado lhe dirige, manipulará o seu valor exato para inviabilizar as reivindicações dos seus empregados.

[106] Não obstante, Alain Supiot et al alertam para o risco inerente àquilo que seria uma política de *laissez-faire* em tema de tempo de trabalho. Segundo Supiot et al (2003: 134), uma política de tal natureza poderia "por em perigo as mais elementares condições de existência dos trabalhadores e contribuir para desagregar um pouco mais a coesão social". Isso ocorre porque, observa Manuel Castells (2018: 17), "quando têm carta branca nas práticas de contratação, as empresas tendem a conseguir seu padrão ideal de força de trabalho", ou seja,

Embora o tempo presente seja ainda caracterizado pela coexistência da grande fábrica ao lado da empresa fragmentada em pequenas unidades especializadas[107], o surgimento destas e dos trabalhadores atípicos colocou em xeque, segundo Maria do Rosário Palma Ramalho (2012: 64), dois dogmas do Direito do Trabalho calcado no princípio da proteção, "o dogma da uniformidade do estatuto do trabalhador subordinado" e "o dogma da incapacidade genética destes trabalhadores para gerirem a sua vida laboral".

A nosso ver, não há dúvida de que o paradigma da uniformidade do estatuto do trabalhador subordinado foi de fato alterado com as transformações do mundo do trabalho e do perfil do empregado. O paradigma da incapacidade desses trabalhadores para gerirem sua vida laboral, por sua vez, não necessariamente pode se considerar alterado.

De fato, conforme Alain Supiot et al (2003: 18), a subordinação aumentou no âmbito dos empregos precários, assim considerados os empregos atípicos. É que nestes casos o empregador passou a influenciar o comportamento dos empregados com base em poderes outros que não apenas o seu tradicional poder diretivo. Para ilustrar, Supiot el al (2003: 18) mencionam que, nos contratos de trabalho com termo final determinado, o empregador pode usar seu poder de renovar ou não os contratos para "dissuadir [os empregados] de se sindicalizarem, de participarem em greves ou acções colectivas, de recusarem trabalho extraordinário, etc."

Por força do desemprego e do deslocamento da produção para empresas pequenas e médias, onde menores os níveis de proteção, Alain Supiot et al (2003) consideram que a subordinação foi elevada inclusive nas situações de emprego típico. Mesmo a progressiva perda de representatividade dos sindicatos pode ser atribuída ao desemprego.[108] A nosso ver,

---

empregados que topam trabalhar em excesso e sem reclamar, em nome de uma ascensão profissional que dificilmente será alcançada. Para que a coesão social seja preservada, o tempo de trabalho deve ser encarado não mais apenas como "medida da troca entre trabalho e salário, mas também como experiência subjectiva, ou seja, como tempo de vida do trabalhador", exatamente como consignado por Alain Supiot et al (2003: 134). Mais que isso, deve-se respeitar o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, expressamente reconhecido pelo artigo 13, da Diretiva 2003/88/CE, como também por normas internacionais anteriores à referida diretiva, provenientes da OMS e da OIT, a serem analisadas no quarto capítulo, infra.

[107] As grandes fábricas ainda fazem parte das características da economia contemporânea. Nesse sentido, as considerações de Alain Supiot et al (2003: 185): "uma análise séria das sociedades europeias não permite concluir pelo desaparecimento puro e simples do modelo fordista e dos elementos que o definem, nem do trabalho industrial ou do trabalhador típico. Pelo contrário, a diversidade e a coexistência de modelos ou de sistemas de organização da produção e do trabalho constituem a característica marcante do tempo presente. As nossas sociedades, em permanente transição, assistem também ao reaparecimento e à renovação de formas de trabalho anteriores ao modelo fordista", entre as quais se inclui o teletrabalho. De acordo com Manuel Castells (2018: 221), o modelo fordista não é o mais adequado à nova ordem econômica: "Não estamos testemunhando o fim das poderosas empresas de grande porte, mas estamos, sem dúvida, observando a crise do modelo corporativo tradicional baseado na integração vertical e no gerenciamento funcional hierárquico: a 'organização linha-staff' de rígida divisão técnica e social do trabalho dentro da empresa."

[108] De acordo com Alain Supiot et al (2003: 173), "o medo do desemprego constitui um poderoso fator de desmobilização sindical dos assalariados. O exército de reserva dos desempregados serve para dissuadir

fica difícil, assim, sustentar a quebra do paradigma da incapacidade dos trabalhadores para gerirem sua vida laboral.

1.3. Origem do teletrabalho

O teletrabalho que, como visto, emerge na Terceira Revolução Industrial, rompe com o modelo fabril derivado da Primeira Revolução, pretendendo devolver ao domicílio do trabalhador o coração da atividade produtiva.

Segundo Jack M. Nilles (1997)[109], em linha com as considerações tecidas nas seções antecedentes, o teletrabalho corresponde a uma transformação do mundo do trabalho, decorrente de fatores como declínio do setor industrial como fonte de emprego, aumento da poluição atmosférica em função da grande quantidade de veículos automotores utilizadas para levar o trabalhador ao trabalho, assim como aspectos de ordem interna que ampliam o nível de estresse dos empregados e impactam diretamente sua produtividade, com ênfase para interrupções e aquilo que ele chama de exagerado número de reuniões desnecessárias.

O teletrabalho pressupõe descentralização do processo produtivo, em contraposição ao modelo centralizado, herdado da Primeira Revolução Industrial.[110] No passado, a fim de

---

aqueles que têm emprego de participarem activamente em movimentos reivindicativos." Os sindicatos passaram a perder força no contexto da era da flexibilização, ademais, por terem renunciado à denominada "cultura do conflito", dada a recuperação da iniciativa ideológica pelos empregadores, provocada pela crise petrolífera da década de 70 do século passado, observam Supiot et al (2003: 174). Com vistas a superar os efeitos da crise, os empregadores passaram a exigir mais flexibilidade, fazendo emergir formas de contratação limitadas no tempo, nomeadamente o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário, "marginalizando a iniciativa sindical tradicional nos processos de regulamentação das condições de trabalho", destacam Supiot et al (2003: 174). Conforme observado por Jeremy Rifkin (2004: 189), a automatização, para além de promover desemprego, provocou a destruição da arma mais poderosa dos sindicatos, ou seja, a greve, "hasta legar a la situación actual en la que no son más que una sombra de su". Manuel Castells não adere à corrente de acordo com a qual a perda de representatividade dos sindicatos foi acarretada pelo desemprego estrutural. Na concepção de Castells (2018: 344), "[os] sindicatos de trabalhadores [...] foram enfraquecidos por sua incapacidade de representar os novos tipos de trabalhadores (mulheres, jovens, imigrantes), de atuar em novos locais de trabalho (escritórios do setor privado, indústrias de alta tecnologia) e de funcionar nas novas formas de organização (a empresa em rede em escala global)." Não obstante, Castells (2018: 344) reconhece que o enfraquecimento dos sindicatos provocou efeitos danosos sobre os trabalhadores, que "perderam proteção institucional e ficaram cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação e de um mercado de trabalho em mudança constante." Nesse contexto, observa Castells (2018: 345), "[o] trabalho nunca foi tão central para o processo de realização de valor. Mas os trabalhadores (independentemente de suas qualificações) nunca foram tão vulneráveis à empresa, uma vez que haviam se tornado indivíduos pouco dispendiosos, contratados em uma rede flexível cujos paradeiros eram desconhecidos da própria rede."

[109] Historicamente, o teletrabalho não pode ser abordado sem que antes se refira a Jack M. Nilles. Nilles é considerado pela doutrina como o pai do teletrabalho. Atribui-se a Nilles o primeiro estudo específico sobre teletrabalho. (BASTOS, 2013; RAYMOND, 2013a)

[110] De acordo com Domenico De Masi (2010: 276), o teletrabalho promoveria "uma maior autonomia, uma menor alienação, uma grande economia de energia, de combustível e de tempo, menos poluição e congestionamento do trânsito; a vida familiar poderia tornar-se mais alegre com a presença maior dos vários membros; a vida do bairro seria intensa, pondo fim ao absurdo desperdício das duplas estruturas (casa e escritório); o preço das áreas urbanas poderia diminuir, pela utilização mais racional dos edifícios; poderia

imprimir eficácia ao funcionamento do processo produtivo, fazia sentido que as empresas estivessem próximas de insumos, fornecedores e trabalhadores. Mas, com a popularização de telefones e computadores, ao lado do desenvolvimento das autoestradas informacionais, as infovias, passou-se a possibilitar a locomoção do trabalho ao trabalhador, perdendo sentido lógica tradicional derivada da Primeira Revolução Industrial. (NILLES, 1997)[111]

Por meio de um computador pessoal e telefone celular, expressões máximas do escritório virtual[112], ou escritório móvel, os trabalhadores podem teletrabalhar, promovendo aumento da produtividade e redução dos custos com locação de espaços físicos. Esses escritórios virtuais tanto podem ser instalados no domicílio do trabalhador quanto em espaços de *coworking*[113]. (RIFKIN, 2004)

Com o avanço da robótica, mesmo médicos podem se valer do teletrabalho, realizando de *check-ups* a complexas cirurgias. Manuel Castells (2018: 481) observa que "em 1995 cirurgiões altamente qualificados supervisionaram por meio de videoconferência uma cirurgia realizada no outro lado do país ou do mundo, guiando literalmente a mão menos especializada de outro cirurgião em um corpo humano", sinalizando que o teletrabalho constitui tendência até do mercado da saúde.[114]

Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011) pontua que a origem do teletrabalho remonta à década de 1960. A autora associa a aparição do fenômeno a Norbert Wiener[115], especialista em cibernética. Mas reconhece ter sido apenas com Jack Nilles, na década de 1970, que surgiu a necessidade de se criarem instrumentos para evitar desperdício de recursos naturais, dado o contexto de forte crise energética.

Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014) também questiona a atribuição da paternidade do teletrabalho a Jack M. Nilles, traçando o histórico do teletrabalho de forma um pouco diferente. De acordo com a autora portuguesa, o teletrabalho remete,

---

melhorar a vida nas cidades, que cada vez se emaranham mais num inferno de gente a se deslocar sem sentido ou interrupção". De Masi (2010: 276) atribui à separação forçada "entre trabalho e vida, imposta pelo modo de produção industrial", diversas "das atuais disfunções da família, da sociedade e dos indivíduos.

[111] Nesse sentido, pode-se citar também o pensamento de Domenico De Masi (2010: 24-25): "A quantidade e a qualidade dos bens produzidos estão cada vez menos ligados a um lugar e a um tempo determinados e precisos de produção: meios de transporte, telefone, fax e auto-estradas eletrônicas já permitem anular as distâncias e transformar o trabalho em teletrabalho." Na visão de De Masi, o teletrabalho desestrutura o tempo e o espaço organizativo.

[112] É preciso destacar que não só os computadores constituem a base do escritório virtual. Sem os sistemas interativos de informação, os escritórios virtuais não existiriam. É o que anota Manuel Castells (2018: 309).

[113] O conceito de espaço de *coworking* será providenciado no terceiro capítulo, na seção 3.4.1.

[114] A respeito do uso de robôs de telepresença na medicina, para exame até de pacientes que acabaram de sofrer ataques cardíacos, cf. Ilhan Bae (2018).

[115] Menção a Norbert Wiener é feita também por Jeremy Rifkin (2004: 175). O autor considera Wiener como "padre de la cibernética".

geograficamente, ao Canadá; historicamente, à década de 1970, com o projeto *Alternative Work Arrangement*, da Sociedade Bell de Ontario, Canadá.

Denise Pires Fincato e Heitor Barbieri Cracco Neto (2011) vão além. Relacionam a origem do teletrabalho ao telégrafo óptico, de Claude Chappe[116], no ano de 1793. O instrumento permitia a escrita à distância mediante utilização de hastes com agulhas. Conforme Fincato e Cracco Neto, trabalhadores atuantes na manipulação de telégrafos integraram o ordenamento jurídico com as Ordenações Reais, de 24 de agosto de 1833, distribuídas em trinta e oito artigos. De acordo com os autores, o telégrafo era operado por três administradores, um chefe e dois adjuntos, distribuídos em quatro escritórios físicos longe das torres de telégrafo.

Considerado instrumento de flexibilização de condições de trabalho, tendente a reduzir os custos fixos do empregador, o teletrabalho logo passou a enfrentar resistência de sindicatos e até mesmo de empregadores, em especial pelo alto custo das telecomunicações e pela ausência de preparo dos empregados. (SIERRA BENÍTEZ, 2011).

Mas, apesar da resistência oposta por parcela significativa da sociedade, em especial pelos sindicatos, o teletrabalho vem se expandindo em larga escala. Para ilustrar, considere-se a Prefeitura de Los Angeles, na Califórnia, EUA. Em 1989, implementou programa de teletrabalho destinado a cem trabalhadores. Atualmente, o programa atinge milhares de trabalhadores, variando de chefes de departamento às posições mais básicas existentes na prefeitura. (LOS ANGELES COUNTY, 2017)[117]

Em que pese a constatação do parágrafo precedente, é preciso destacar que a sociedade ainda não explora como deveria o potencial do teletrabalho. Isso principalmente em função de questões culturais.[118] As empresas insistem em "raciocinar como se o trabalho fosse ainda sobretudo físico, as máquinas fossem ainda sobretudo mecânicas, as matérias-primas fossem ainda sobretudo palpáveis", porque os "custos para cobrir a distância geográfica entre os trabalhadores e a empresa" são "descarregados sobre os próprios trabalhadores". São os

[116] Também Talita Camila Gonçalves Nunes (2018) atribui a origem do teletrabalho ao telégrafo óptico de Chappe, passando ainda pelo telégrafo elétrico de Samuel Thomas Von Sommering, criado em 1809.

[117] A respeito da expansão do teletrabalho, cf. Seth Kaplan et al (2018). No Brasil, destaca-se pesquisa conduzida por Alexandre Trevisan et al (2016) de acordo com a qual "68% é o percentual de empresas praticantes de teletrabalho no Brasil", contra 85% nos Estados Unidos da América e no Canadá, assim como contra 77% na França e na Alemanha. Nos termos da pesquisa, um a cada treze trabalhadores é praticamente de *home office*, realizado entre 10 e 49% do tempo por trabalhadores administrativos e entre 50 e 90% do tempo por trabalhadores de campo.

[118] A afirmação é referendada pela pesquisa conduzida por Alexandre Trevisan et al (2016). De acordo com os autores, constituem barreiras para a expansão do teletrabalho o conservadorismo por parte da direção (43%), aspectos de segurança da informação (38%), aspectos legais (38%), gestão de atividades em ambiente externo (36%) e questões ligadas à tecnologia e infraestrutura (29%).

trabalhadores que desperdiçam preciosas horas de suas vidas nos congestionamentos caóticos, por isso é conveniente para as empresas manterem seus empregados espacialmente concentrados na fábrica ou nos escritórios. A mentalidade da comunidade empresarial está associada, ademais, ao ultrapassado conceito de poder. Chefes "se habituaram a interferir continuamente nos processos adotados pelos colaboradores para atingir [...] objetivos, intervindo pessoalmente a cada passo, multiplicando os encontros diretos e as reuniões". Os empregados também preferem estar sob as vistas dos chefes, para assim "ostentar a sua ilimitada e fiel disponibilidade". A confiança que baseava as relações de trabalho pré-fabris, apesar de revalorizada pela sociedade da informação, ainda não permite que chefes e respectivos subordinados se separem fisicamente. Os chefes temem "não poder controlar os colaboradores que, uma vez livres do peso físico do superior, se entregariam a uma alegria louca". Já os empregados pensam que, "uma vez distanciados dos chefes e dos companheiros de trabalho, deveriam confiar apenas em si mesmos e nas suas ligações telemáticas, ficando privados da ajuda que no escritório obtinham pessoalmente".[119] (DE MASI, 2010: 272-273)

O que os empregados, sobretudo aqueles incumbidos de atribuições intelectuais, ignoram, é que trabalhar em casa pode significar "desfrutar do melhor de suas capacidades criativas nos horários mais favoráveis aos seus biorritmos". Já os chefes esquecem que "milhões de trabalhadores dedicados a tarefas de natureza mental podem estar improdutivos com a cabeça, embora estejam presentes na empresa com seus corpos". Empregadores desprezam, acima de tudo, que o absenteísmo, na organização criativa[120], passa a ser um

[119] Nesse sentido, remetemos, ainda, à leitura de Seth Kaplan et al (2018).

[120] O trabalhador deve ser preparado para exercer trabalho criativo, segundo Domenico De Masi (2010: 293), sendo preparado também para o ócio ativo, "isto é, a faculdade humana da introspecção, idealização, produção criativa, reprodução vital e jogo inventivo", mesmo porque o ócio, sublinha De Masi (2010: 311) "permite regenerar a mente assim como a inércia física regenerava os músculos", possibilitando também, conforme De Masi (2010: 322), o alcance do "equilíbrio existencial". Para isso, algumas barreiras culturais ainda precisam ser rompidas. O empregado ocioso, alerta De Masi (2010: 298), não pode mais ser encarado como um "egoísta que pensa apenas em si próprio". À luz da doutrina de De Masi (2010: 298), é preciso impedir que momentos de ócio sejam raros e que bons empregados vivenciem os seus "com sentimentos de culpa" e criem assim mecanismos para tentar "refrear o tempo livre", como regras e prazos tão rígidos quanto aqueles presentes no trabalho. É preciso, conforme De Masi (2010: 301) conscientizar os empregados de que "seu rendimento depende muito mais da criatividade e da introspecção do que do número de horas transcorridas no escritório", mesmo porque, observa De Masi (2010: 308), diferentemente do que ocorre com as atividades puramente operacionais, "[n]a atividade criativa [...] estudo, trabalho e tempo livre coincidem e se confundem". De acordo com De Masi (2010: 309), é preciso conscientizar também a sociedade de que "a utilidade do ócio só pode ser plenamente aproveitada se ligada à criatividade, isto é, à atividade humana central na sociedade pós-industrial". A sociedade precisa se conscientizar, outrossim, que o trabalho criativo ocorre a tempo integral. De fato, assinala De Masi (2010: 323), "[o] cérebro do criador, uma vez empenhado num determinado problema, trabalha sempre (no escritório, em casa, no descanso, no sono e na sonolência), até que chegue a intuição decisiva".

componente psíquico.[121] Um absenteísmo insuscetível a controle disciplinar, mas que pode ser combatido com ócio ativo, motivação e gestão baseada em resultados[122]. Mesmo Taylor, no início do século passado, reconhecia que a maximização da produtividade poderia ser incentivada com vantagens econômicas aos operários mais engajados, fornecendo assim as bases para a gestão centrada em objetivos. (DE MASI, 2010: 311) A nosso ver, esse absenteísmo psíquico pode ser combatido também com o teletrabalho, contanto que respeitadas as premissas delineadas nos próximos capítulos, sobretudo no tocante à saúde e segurança do teletrabalhador.

A história ensina que o avanço dos processos produtivos quebrou paradigmas. A Primeira Revolução Industrial levou à centralização do processo produtivo, com influência nos modelos organizacionais que ainda predominam nos tempos contemporâneos. Ocorre que a atual conjuntura do tráfego urbano, aliada à revolução da tecnologia da informação, não mais comporta esse modelo organizacional centralizado.

Imprescindivelmente, o modelo organizacional centralizado precisa ser revisado. A força de trabalho deve ter a faculdade de trabalhar e viver como e onde bem entender, o que hoje é possível em função das TIC. A institucionalização do teletrabalho em domicílio poderia, inclusive, estimular empregados que vieram a São Paulo em busca de melhores oportunidades a migrarem de volta aos seus locais de origem, reaproximando-se de suas famílias. O regime também poderia permitir que empregados se especializassem fora do país sem abdicar de suas carreiras profissionais, ou que um cônjuge com autorização para ter seu domicílio como local de trabalho migrasse para o local de trabalho para o qual o outro cônjuge foi transferido, sem romper o núcleo familiar ou obrigar um dos cônjuges a abrir mão de sua carreira. Nesse contexto, a descentralização das atividades profissionais realizáveis mediante utilização de TIC caracteriza consequência natural da evolução histórica da humanidade, resultado da revolução digital que tanto impacta o mundo contemporâneo.

---

[121] No VIII Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, realizado em 2018, Valentin Gentil chamou de presenteísmo esse absenteísmo psíquico.

[122] A respeito da flexibilidade da jornada de trabalho, substrato da gestão baseada em resultados, Manuel Castells (2018: 519) tece interessantes considerações: "na economia informacional, esta compressão temporal não depende principalmente de extrair mais tempo dos trabalhadores ou mais trabalho do tempo sob o imperativo do relógio. Como o potencial de realização de valor do trabalho e das organizações é muito dependente da autonomia de profissionais esclarecidos para tomadas de decisão em tempo real, o gerenciamento disciplinar tradicional de trabalhadores não se adapta ao novo sistema produtivo. Em vez disso, há necessidade de mão de obra qualificada para gerenciar seu tempo de maneira flexível, algumas vezes acrescentando mais horas de trabalho, outras adaptando-se a cronogramas flexíveis, em alguns casos com redução de horas de trabalho e, consequentemente, de salário".

É fato que o trabalho dignifica a pessoa humana. Por meio do trabalho, o homem adquire recursos para desfrutar a vida como bem entender. Justamente porque o trabalho permite que a pessoa humana alcance realização plena, o homem não pode viver exclusivamente para o trabalho. O trabalho deve ser concebido como fim, não como meio, de maneira a permitir que o indivíduo exercite todos os direitos fundamentais que lhe são intrínsecos, sobretudo ao descanso e ao lazer, abordados no quinto capítulo. Ao empregado que desperdiça considerável parte de seu dia com locomoção decorrente do trabalho, falta oportunidade para fruir tais direitos.

Nessa linha de raciocínio, a sociedade deve reavaliar o tradicional local de prestação de serviços a empregador. Se, na época da Primeira Revolução Industrial, o modelo organizacional centralizado melhor atendia às necessidades produtivas, atualmente, na era digital, essa lógica precisa ser revisitada. A era digital impõe a descentralização do modelo organizacional, devendo ser incentivado o exercício da relação de emprego em regime de teletrabalho em domicílio, ainda que apenas parcialmente.

2. FUNDAMENTOS LEGAIS

2.1. No plano internacional

A OIT ainda não tem convenção ou recomendação voltada especificamente para o teletrabalho. No entanto, possui instrumentos a partir dos quais podem ser traçadas diretrizes gerais, entre os quais se destacam a Convenção nº 177, sobre trabalho em domicílio, e a Recomendação nº 184, que complementa a Convenção nº 177. Referidos instrumentos não foram ratificados pelo Brasil.

Ivani Contini Bramante (2012) defende a aplicação das convenções internacionais não ratificadas pelo Brasil, em especial da Convenção nº 177, sobre a relação de teletrabalho desenvolvida no domicílio do empregado, em razão de sua "força principiológica", derivada do parágrafo 2º, do artigo 5º, da CRFB, e também dos princípios e direitos constitucionais.

Nos termos do dispositivo invocado por Ivani Contini Bramante, os direitos e garantias consagrados pela CRFB não excluem direitos e garantias derivados dos princípios adotados pela Constituição, tampouco os direitos e garantias decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. A nosso ver, pelas razões invocadas por Bramante, a aplicação de tratados internacionais não ratificados pelo Brasil, como é o caso da Convenção nº 177, de fato tem lugar quando os princípios subjacentes a esses tratados não reconhecidos pelo Direito pátrio se harmonizarem aos princípios que conferem fundamento à Constituição. Mas, a nosso ver, é preciso também que os tratados internacionais não ratificados sejam aplicados para suprimir lacunas legais e contratuais, na esteira do artigo 8º, da CLT.[123]

Na forma do artigo 8º, da CLT, a supressão das lacunas legais e contratuais passa pela jurisprudência, pela analogia, pela equidade, por outros princípios e normas gerais de direito, com ênfase aos princípios particulares ao Direito do Trabalho, assim como pelos usos e costumes e pelo direito comparado. Assim, contanto que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público, como dispõe o artigo em apreço, é legítima a utilização de tratados internacionais não ratificados pelo Brasil como fonte de direito, com vistas a colmatar lacunas identificadas no ordenamento pátrio.

[123] Esse entendimento é contrastado por Arnaldo Süssekind (1999: 66). Segundo o autor, por força do princípio da soberania ou da independência, o Estado não se vincula a nenhuma convenção internacional senão mediante adesão explícita. Nesse compasso, a convenção, assinala o autor, "não poderá gerar, no plano interno, os direitos e obrigações estabelecidos em suas normas".

A nosso ver, a conciliação entre os princípios constitucionais do ordenamento brasileiro e os princípios instituídos pelas referidas normas internacionais é evidente, pois ambos são calcados nos valores da cidadania, dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho. Demais disso, a Convenção nº 177 não prestigia interesse de classe ou particular em detrimento do interesse público. Sendo assim, apesar de ainda não incorporada ao ordenamento jurídico pátrio, deve ser observada pelo intérprete no mínimo como referencial teórico.

É de fundamental relevância para o presente estudo, também, a Convenção nº 155, sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, promulgada por meio do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.

Com base em decisão relatada pelo Ministro Sepúlveda Pertence, nos autos da ADI-MC nº 1.675, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) considera que as Convenções da OIT envolvendo a temática da saúde e segurança do trabalhador, como do meio ambiente laboral, adquirirem estatura constitucional no ordenamento jurídico interno quando aprovadas na forma do parágrafo 3º, do artigo 5º, da CRFB. Isso pois versam, em última instância, sobre direitos humanos.[124]

A nosso ver, diante do reconhecimento ao direito à segurança e higiene no trabalho pelo artigo 7º, de protocolo internacional sobre direitos humanos[125], as convenções internacionais do trabalho sobre saúde e segurança de fato são convenções sobre direitos humanos. Essa posição é referendada pelo item 1, do artigo 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. O dispositivo reconhece a todo ser humano o direito "a condições justas e favoráveis de trabalho".[126] De igual modo as convenções internacionais tendentes a promover o direito ao repouso e lazer, alçadas à condição de convenções sobre direitos

[124] Sebastião Geraldo de Oliveira reforça sua opinião com referência à Declaração de Seul sobre saúde e segurança no trabalho, bem como à publicação da OIT envolvendo o tema. Nas palavras de Oliveira (2011: 85): "A Declaração de Seul sobre segurança e saúde no trabalho, adotada em julho de 2008, por ocasião do 'XVIII Congresso Mundial sobre segurança e saúde no trabalho' organizado pela OIT, anotou no preâmbulo: 'Recordando que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como um direito humano fundamental e que a globalização deve ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos no trabalho...' Nessa mesma linha de entendimento, em 28 de abril de 2009, por ocasião do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, a OIT lançou publicação intitulada 'Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental'."

[125] O protocolo em referência é denominado por Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, conhecido também por "Protocolo de San Salvador".

[126] Direitos humanos, assinala Nelson Mannrich (2013: 575), são mais que direitos fundamentais. Direitos humanos "correspondem aos direitos que a ordem internacional reconhece a todo ser humano, ainda que determinado país não o reconheça em sua Carta Constitucional nem no seu ordenamento interno." Já os direitos fundamentais "correspondem ao conjunto de direitos conhecidos ao ser humano e assegurados pela Carta Constitucional."

humanos por força do artigo 24, da referida Declaração. No mesmo sentido, a doutrina de Manuel Alonso Olea (1984: 234-238). Nos dizeres do autor, as normas provenientes de convenções destinadas ao "reconhecimento de direitos humanos básicos, os trabalhistas inclusive", recebem *status* de "princípios internacionais constitucionalizados". Na mesma direção, as lições de Arnaldo Süssekind (2000: 20-21), para quem a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, entre outros, ampliaram o espectro de abrangência do Direito do Trabalho.[127] Assim, desde que respeitados os ditames do parágrafo 3º, do artigo 5º, da CRFB, as convenções internacionais do trabalho sobre saúde e segurança integram o ordenamento jurídico pátrio com a qualidade de emendas constitucionais.

2.2. No plano comunitário

Em âmbito comunitário, merecem destaque as iniciativas tomadas a partir do Livro Branco *Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar em el siglo XXI*, redigido, em 1993, pela Comissão Europeia. O livro estimula o desenvolvimento da sociedade da informação e considera o teletrabalho um dos oito projetos existentes para melhorar a competitividade das empresas e criar empregos. (SIERRA BENÍTEZ, 2011)

Em 1994, o informe Bangemann apresentou como ação para implementar a sociedade da informação o fomento ao teletrabalho em domicílio ou mesmo em escritórios descentralizados, com o fim de se reduzirem os longos deslocamentos de casa para o trabalho. (SIERRA BENÍTEZ, 2011)

Em 1996, o Livro Verde da Comissão Europeia assentou os fundamentos para a abertura de diálogo sobre a sociedade da informação. Mas a regulamentação específica do teletrabalho no âmbito da União Europeia teve lugar somente em 2002, com o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho. (SIERRA BENÍTEZ, 2011)

[127] Segundo Süssekind (2000: 20), o Direito Internacional do Trabalho, na esteira do Direito Internacional Público, "vem consagrando alguns direitos naturais do homem, os quais, como asseveram os adeptos do justinaturalismo, independem de normas jurídicas para serem respeitadas, eis que concernem a todos os seres humanos". Süssekind (2000: 389) foi presidente de grupo de trabalho formado no âmbito da OIT que, a partir de estudo de direito comparado, confirmou que o direito à saúde e segurança é, também, um direito humano, porque equivale ao direito à vida e à integridade física das pessoas que trabalham. A fim de confirmar a natureza que normas de proteção à saúde integram o elenco dos Direitos Humanos, cf. ainda, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 22).

O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho é também difundido sob a denominação de Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho. Foi celebrado entre as seguintes entidades sindicais: ETUC, UNICE, CEEP e UEAPME. (MOREIRA, 2014)

Quando celebrado, o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho contemplava quatro milhões e meio de empregados e a União Europeia contava com apenas quinze membros. Os dez membros que ingressaram à comunidade em 2004, assim como Romênia e Bulgária, foram convidados a implementar o acordo. (EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION et al, 2006)

Em 2006, foi redigido o relatório dos parceiros sociais acerca da aplicação do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, o primeiro reporte acerca da aplicação de acordo quadro europeu. Referido relatório apontou que o acordo foi aplicado pela maior parte dos Estados-membros da União Europeia. Não necessariamente por meio de leis, mas pela via de acordos entre parceiros sociais, ou seja, representantes dos Estados, dos empregados e dos empregadores, e da negociação coletiva. (EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION et al, 2006)

2.3. No plano normativo de alguns países

Na Argentina, foi criado o Manual de Boas Práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho, destinado aos participantes do Programa Piloto de Seguimento e Promoção do Teletrabalho em Empresas Privadas, designado pela sigla PROPET. De acordo o documento, desenvolvido, entre outros, pelo escritório da OIT na Argentina, o PROPET foi criado para conferir segurança às empresas privadas que desejassem implementar o teletrabalho em suas organizações, tendo em vista a carência de um marco regulatório nacional do teletrabalho. (ARGENTINA, 2010)

Ainda na Argentina, o teletrabalho constitui tema também da Resolução nº 1.552/2012 e da Resolução nº 595/2013. A resolução de 2012, da Superintendência de Riscos do Trabalho, conceitua teletrabalho e delimita condições para seu exercício. A resolução de 2013, do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social, criou o Programa de Promoção do Emprego em Teletrabalho, igualmente designado pela sigla PROPET. Na Argentina, o teletrabalho é objeto, ainda, do Manual de Boas Práticas no Teletrabalho.

Na Colômbia, o teletrabalho é tema de três diferentes normas: a Lei nº 1221/2008; o Decreto 884/2012, editado para regulamentar a lei anteriormente referida, com ênfase para as relações de trabalho subordinadas; e o Decreto Único Regulamentário nº 1072/2015. O

último apenas replica as disposições do Decreto 884/2012, pois criado para compilar as normas de caráter regulamentário atintes ao trabalho em geral.

Na Costa Rica, o teletrabalho foi regulamentado apenas no âmbito da administração pública, conforme Decreto do Poder Executivo nº 37695-MP-MTSS, de 11 de fevereiro de 2013. Nos termos do preâmbulo do referido decreto, o teletrabalho foi regulamentado pela primeira vez, no país, com o Decreto N° 34704-MP-MTSS. Este introduziu o regime de teletrabalho na forma de plano piloto, como na Argentina.

A Espanha não regulamenta de forma específica o teletrabalho. Mas, de acordo com Ramon Sellas i Benvingut (2001), as disposições alusivas ao trabalho em domicílio no Direito espanhol, presentes no artigo 13, do Estatuto dos Trabalhadores, de 1995, são plenamente aplicáveis ao teletrabalho executado no lar do empregado. A partir de 2015, o Estatuto dos Trabalhadores passou a versar não mais acerca do contrato de trabalho em domicílio, mas, mais amplamente, sobre trabalho à distância, reforçando assim a orientação de Benvingut no sentido de que o teletrabalho na Espanha não é de todo carente de regulamentação legal.[128]

Nos EUA, a Osha Instruction CPL 2-0.125, do Ministério do Trabalho local, dispõe sobre o teletrabalho no domicílio, visando a incentivar o regime diante dos benefícios que promove para empregados, suas famílias, empregadores e a sociedade como um todo. No referido país, o teletrabalho é tema também do Telework Enhancement Act, de 2010. Ainda nos Estados, tivemos contato com interessante programa de teletrabalho desenvolvido pela Prefeitura Los Angeles, na Califórnia, para seus servidores.

Na França, o teletrabalho constitui tema dos artigos L1222-9, L1222-10 e L1222-11, do Código do Trabalho. Os dispositivos foram recentemente alterados, sendo o primeiro pela Lei n° 2018-771, de 5 de setembro de 2018, e os outros dois pela Ordonnance n°2017-1387, de 22 de setembro de 2017. A Hungria também regulamenta o teletrabalho por meio de seu Código do Trabalho, conforme artigos 196 e 197.

Na Itália, como na Costa Rica, o teletrabalho foi regulamentado somente no âmbito da administração pública. É o que consta da Lei nº 191/1998. No âmbito privado, informam Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni (2017: 28), o teletrabalho é regido pelo "Acordo Interconfederal, de 9 de junho de 2004, por meio do qual as Confederações sindicais

[128] Nessa direção, o comentário de Sheila Stolz e Jesús Lahera Fortaleza (2017: 148): "O teletrabalho com meios tecnológicos específicos pode, desde logo, encaixar-se nesta nova definição e regulamentação do art. 13 do ET, como espécie do gênero trabalho a distância. A utilização tecnológica de distintos instrumentos que permitem teletrabalhar seja em domicílio ou em lugar distinto não choca com esta nova definição."

mais representativas a nível nacional recepcionaram o Acordo Quadro [...] sobre teletrabalho", assim como pelo Decreto Legislativo nº 66/2003, no que concerne à duração do trabalho.

No Peru, o teletrabalho é disciplinado pela Lei nº 30036, de 2013, bem como pelo Decreto Supremo 017-2015-TR, Regulamento da Lei do Teletrabalho. Na Romênia, conforme Dan Cristian Ţop (2018), foi recentemente regulamentado por meio da Lei nº 81/2018.

Em Portugal, o teletrabalho foi regulamentado pela primeira vez por meio da Lei nº 99/2003, que aprovou o Código do Trabalho.[129] Em 2009, conforme artigo 12º, "1", "a", da Lei nº 7/2009, que aprovou o Código do Trabalho português atualmente vigente, a Lei nº 99/2003 foi revogada.[130]

2.4. No plano normativo brasileiro

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como lei da reforma trabalhista. Referida lei alterou profundamente a CLT, com vistas a "adequar a legislação às novas relações de trabalho", modernizando-a. Para regulamentar o teletrabalho, foi adicionado o capítulo II-A, ao título II, relativo às normas gerais de tutela do trabalho, compreendendo cinco artigos, de 75-A a 75-B. Foi ainda adicionado inciso III, ao artigo 62, atinente às isenções de controle de jornada.

Até a promulgação da Lei nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro não disciplinava o teletrabalho.[131] Não obstante, era assente que o teletrabalhador, se dispusesse de autonomia para desenvolver suas atividades, seria autônomo, regido pela legislação civil. Se se sujeitasse ao poder diretivo do contratante, seria empregado, disciplinado pela CLT.[132] Se prestasse serviços para a Administração Pública, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, seria um telesservidor, sujeito às regras do Direito

[129] A matéria foi disciplinada pela seção IV, do capítulo II, do título I, da parte geral. Respectivamente, versam capítulo e título referidos sobre prestação de trabalho e contrato de trabalho.
[130] No novo diploma, o teletrabalho é disciplinado pela subseção V, da seção IX, do capítulo I, do título II, da parte geral. Respectivamente, versam seção, capítulo e título sobre modalidades de contrato de trabalho, disposições gerais e contrato de trabalho.
[131] Nas considerações de Denise Pires Fincato e Carlota Bertoli Nascimento (2013), a carência de regulamentação satisfatória tinha por efeito relegar à inefetividade a proteção de direitos fundamentais dos teletrabalhadores.
[132] A esse respeito, declara Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2014: 54): "o trabalhador, numa atividade considerada de teletrabalho, tem a condição de ser um trabalhador subordinado ou um trabalhador autônomo. Por isso, o teletrabalho se situa nas chamadas 'zonas fronteiriças'."

Administrativo, ou teletrabalhador empregado, se regido pela CLT. Esse quadro não foi alterado pela reforma, que veio apenas a disciplinar a relação jurídica do teletrabalhador empregado.[133]

O máximo que a CLT se aproximava de disciplinar o teletrabalho, antes da reforma de 2017, estava nos seus artigos 6º e 83, que tratam do trabalho em domicílio, ainda que apenas incidentalmente, caso do segundo dispositivo.

2.4.1. Panorama legislativo anterior à Lei nº 13.467/2017

No artigo 83, da CLT, sobre salário mínimo, conceitua-se trabalho em domicílio, considerando-se este como o trabalho executado na habitação do empregado ou em oficina de família.[134]

Já no artigo 6º, da Consolidação, com as alterações da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, equipara-se o trabalho realizado no domicílio do empregado e, também, o executado à distância, àquele desenvolvido no estabelecimento do empregador. O dispositivo clarifica, em seu parágrafo único, que a subordinação exercida via meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equivale à subordinação pessoal.[135]

Segundo certa corrente doutrinária, com a qual não concordamos, por razões expostas adiante, a Lei nº 12.551/2011 deriva daquilo que se convencionou chamar de subordinação estrutural (LIMA FILHO, 2012; ALVARENGA, 2014; ALMEIDA e SEVERO, 2016).[136] Defende-se, por outro lado, que o teletrabalho pode perfeitamente se amoldar ao conceito de subordinação jurídica.[137] Dadas as particularidades do teletrabalho, há também quem

---

[133] Com o advento da Lei nº 13.467/2017, a única das premissas consignadas neste parágrafo que sofreu alterações foi a regência do teletrabalhador empregado pela CLT. Hoje, as normas gerais da CLT se aplicam ao teletrabalhador apenas se houver compatibilidade com as disposições introduzidas pela Lei nº 13.467/2017.

[134] Confira-se a redação do dispositivo: "Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere."

[135] A norma em referência assim se encontra redigida: "Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."

[136] De acordo com Mauricio Godinho Delgado (353), considera-se estrutural a subordinação do empregado vinculado "estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora", ainda que não receba "ordens diretas das chefias do tomador de serviços" e que não realize "os objetivos do empreendimento".

[137] Na compreensão de Guilherme Augusto Caputo Bastos (2013: 18), a subordinação jurídica deve ser entendida como "a sujeição do trabalhador às ordens e aos comandos do tomador dos serviços, no que diz respeito às tarefas a serem executadas (submissão funcional)".

caracterize o regime como trabalho parassubordinado (MARTINS, 2001). A nosso ver, afigura-se mais acertada a corrente relacionada à subordinação jurídica. De fato, não basta a inserção do teletrabalhador na cultura da empresa para ser empregado. É preciso que seu *modus operandi* seja determinado pelo empregador para assim restar configurado o vínculo empregatício de que tratam os artigos 2º e 3º, da CLT.

Com a promulgação da Lei nº 12.551/2011, a doutrina se debruçou para investigar se a regulamentação do teletrabalho enfim teria emergido. Para Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2012: 7), as modificações no artigo 6º, da CLT, por ele consideradas singelas, tiveram o condão de incentivar o respeito de "limites para o horário das cobranças de tarefas por meios telemáticos", evitando-se o fenômeno que ele denomina de "superexploração do trabalhador". Não foi para regulamentar o teletrabalho que veio a norma. O dispositivo deve ser lido, na concepção de Boucinhas Filho, como mecanismo inibitório de exploração de mão de obra após a jornada contratual. Estamos de acordo com Boucinhas Filho na exata medida em que entende que as alterações no artigo 6º serviram para mais para reforçar a coibição de horas extras de trabalhadores submetidos a instrumentos telemáticos de controle que para proibir a prática, que já era passível de condenação com base em outros artigos da CLT, precisamente o 4º e o 62, I.

Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (2013) consideram que a nova redação do artigo 6º, efetivamente, aborda o teletrabalho, mas não só, na medida em que a utilização de instrumentos telemáticos e informatizados de comando controle e supervisão não se resume ao âmbito do teletrabalho. É possível que sejam utilizados também pelo empregado com jornada tipicamente externa. Logo, a partir da concepção de Stürmer e Pereira, é possível afirmar que o teletrabalho não foi regulamentado pela Lei nº 12.551/2011.

Mais categoricamente, Estêvão Mallet (2012) compreende como desnecessária a Lei nº 12.551/2011. De acordo com o autor, o veículo pelo qual se manifesta a subordinação é indiferente para fins de configuração do vínculo de emprego. O liame em apreço pode se materializar pessoalmente, virtualmente ou de outra forma, pouco importa. Os conceitos de empregado e empregador, pondera o autor, sempre bastaram para delimitar as distinções entre prestação de serviços subordinada e autônoma e, por isso, a Lei nº 12.551/2011 não tem nenhum valor do ponto de vista da regulamentação do teletrabalho. A nosso ver, a razão está com Mallet, mesmo porque os artigos 2º e 3º, da CLT, não fazem distinção entre meios pessoais e virtuais de exercício de subordinação.

Tampouco a respeito da duração do trabalho foi introduzida ao ordenamento, pela Lei nº 12.551/2011, alguma alteração substancial, continua Estêvão Mallet. Antes da

promulgação da referida lei, já era possível a elegibilidade de teletrabalhadores ao pagamento de horas extras pelo simples fato de a duração de seu trabalho ser controlável. Com efeito, destaca Mallet (2012: 48), "o pressuposto para exigibilidade das horas extras é, no que importa aqui, a possibilidade de controle de horário e aferição da duração do trabalho".

Note-se ainda que, antes da promulgação da Lei nº 12.551/2011, a doutrina já invocava o artigo 6º, da CLT, para mostrar que o teletrabalho, de certa forma, não estava desamparado pela Consolidação. Conforme Rubens Valtecides Alves (2007: 387), em comentário sobre a redação do artigo 6º, da CLT, realizado antes da promulgação da Lei nº 12.551/2011, a norma era clara ao orientar que "o trabalho exercido fora ou no estabelecimento do empregador, caracteriza vínculo empregatício".

Nesse contexto, a nosso ver, a Lei nº 12.551/2011 não regulamentou o teletrabalho no Brasil. Os artigos 6º e 83, da CLT, não bastavam para reger as relações travadas por estes profissionais com seus empregadores. Isso porque a CLT foi concebida para locais de trabalho físicos, baseados no paradigma taylorista fordista.[138]

Em razão da insuficiência da CLT para reger o teletrabalho, antes que fosse promulgada a Lei nº 13.467/2017, tramitaram nas casas legislativas brasileiras três projetos de lei voltados especificamente a suprir essa lacuna. O Projeto de Lei nº 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, o Projeto de Lei do Senado nº 274/2013, de autoria do Senador Rodrigo Rollemberg e o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013, de autoria do Senador Eduardo Amorim.[139]

Nenhum dos projetos de lei anteriormente mencionados avançou, tendo o marco legal do teletrabalho subordinado sido estabelecido apenas com o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei nº 13.467/2017.

---

[138] Assim o pensamento de Alex Felstiner (2011). No contexto norte-americano, Felstiner considera inadequado o aproveitamento da legislação de trabalho típica aos teletrabalhadores, entre outras razões, justamente porque referida legislação foi concebida para locais de trabalho físicos. Na mesma direção, em artigo anterior à regulamentação do teletrabalho no Brasil, Alexandre Agra Belmonte (2007: 310) obtemperou: "embora seja possível aplicar dispositivos da C.L.T. ao teletrabalho, o fato é que a legislação atual não está plenamente ajustada às novas tecnologias".

[139] Os três projetos foram examinados por Guilherme Augusto Caputo Bastos (2013), tendo o Projeto de Lei nº 4.505/2008 constituído alvo de duras críticas pelo autor. Em relação ao local de prestação de serviços, Bastos observou que o artigo 2º, do projeto, não abordava o teletrabalho desenvolvido a partir do domicílio do empregado, limitando-se a disciplinar o teletrabalho executado nos centros de teletrabalho. Pragmaticamente, Bastos qualificou o projeto de sintético e simplista.

2.4.2. Regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, sob o prisma da sociologia jurídica: o direito vivo e a sociedade na perspectiva de Eugen Ehrlich

Para Eugen Ehrlich (1986)[140], o direito é regra do agir humano, ou seja, tradução da forma como as pessoas se comportam e como deveriam se comportar nas relações jurídicas que empreendem no seu dia-a-dia, como as relações jurídicas entre pai e filho, as relações jurídicas entre esposo e esposa. As relações jurídicas, segundo Ehrlich, não são constituídas pelo legislador, pelo Estado, por normas ou prescrições jurídicas. São constituídas pela própria sociedade.

De acordo com Eugen Ehrlich (1986), a sociedade corresponde à reunião das organizações ou associações humanas inter-relacionadas. A família e o próprio Estado constituem exemplos de organizações ou associações humanas. Para Ehrlich, o direito nasce dentro de cada uma dessas organizações ou associações humanas. Do relacionamento entre essas organizações ou associações humanas, emergem diversos tipos de contratos, como a própria prescrição jurídica.

A prescrição jurídica nada mais seria que a constituição, em palavras, das normas que regem a ordem interna das organizações sociais, ou seja, das ações desenvolvidas no âmbito dessas organizações. O direito, assim compreendida a tradução do comportamento humano em sociedade, será extraído do conteúdo da relação entre os homens. Tal conteúdo será aferido a partir de documentos, testemunhas, pareceres técnicos, estatutos, testamentos, entre outros tipos de declarações. Em outras palavras, o direito que rege determinada sociedade será conhecido a partir dos fatos sociais, ou seja, daquilo que Ehrlich denomina de ordem interna das organizações sociais. (EHRLICH, 1986)

Segundo Eugen Ehrlich (1986), recebe a denominação de organização a regra que delimita a posição e as obrigações de cada indivíduo dentro da associação. Já uma associação, de acordo com o autor, é formada por um conjunto de pessoas que, ao se relacionarem, agem de acordo com regras que consideram determinantes para sua ação. É com base na estrutura e na atividade das associações sociais que o conteúdo do direito se

[140] A fonte de inspiração para a escolha de Eugen Ehrlich para confrontar a Lei nº 13.467/2017 foi a disciplina "Ehrlich, Kelsen e Luhmann: Três Conceitos de Direito", ministrada de 11/08/2017 a 23/11/2017, pelo Professor Celso Fernandes Campilongo. De acordo com Miguel Reale (2002: 288), "[o] pensamento de Ehrlich desenvolveu-se no sentido de uma *compreensão sociológica* do Direito, tendo profunda repercussão a sua tese de que é *facultado ao juiz estabelecer livremente uma solução própria* (com base em estudos sociológicos, é claro) toda vez que dos textos legais não seja possível inferir-se uma solução que efetivamente corresponda ao fato em apreço, de maneira adequada e justa."

forma. Qualquer interferência nesse natural processo de evolução do direito destrói a ordem interna das organizações sociais.

O direito é formado por instituições jurídicas. São exemplos de instituições jurídicas o Estado, a Igreja, a família, a propriedade, o contrato e a herança. Recebem a denominação de fatos do direito, ou fontes do direito, as forças propulsoras dessas instituições, ou seja, o hábito, as relações de dominação e posse, a disposição volitiva. A norma jurídica é constituída por esses fatos. (EHRLICH, 1986)

A norma jurídica, porém, não se resume aos fatos sociais. Ao seu lado, encontram-se as normas de decisão. Destinada àqueles que julgam, incluindo o legislador, a norma de decisão é igualmente uma regra do agir, com contornos traçados pelos fatos sociais por meio dos quais a ordem interna das associações é constituída. A norma de decisão, em sua qualidade de regra do agir, é tão influenciada por princípios extrajurídicos como o são as normas puramente jurídicas. Outra característica da norma de decisão: ela não se restringe ao caso concreto, valendo para todos os casos iguais ou análogos. (EHRLICH, 1986)

A necessidade de se uniformizarem as regras do agir surgiu na medida em que a sociedade se desenvolveu e que com isso cresceu a consciência de que cada pequena associação humana aliada a outra pequena associação humana constituía uma associação maior. Assim, o Estado assumiu a tarefa de criar o direito, dando origem ao direito estatal. (EHRLICH, 1986)

A atividade legislativa, inclusive na forma de codificações, não surgiu para criar direito novo, mas, sim, para formular de forma clara e precisa o que a sociedade já reconhecia como direito. O papel do legislador se resume a revogar normas ultrapassadas e adaptar prescrições jurídicas ainda vigentes a novas necessidades, até porque a legislação não pode imobilizar a evolução da sociedade. A atividade judiciária, de outro lado, não pode aguardar nova intervenção do legislador para criar novas normas de decisão. O juiz deve criar essas novas normas de decisão a partir do direito vivo. (EHRLICH, 1986)

O direito vivo não se encontra aprisionado em códigos, mas, sim, na própria sociedade. Por isso, é na sociedade que o direito vivo deve ser investigado. Os códigos servem de norte para se identificar o direito vivo, na medida em que refletem uma essência uniforme e típica das regras do agir de certa sociedade. Porém, as configurações reais do direito variam conforme a classe social, região, entre outros fatores. (EHRLICH, 1986)

Portanto, é das ocorrências do dia-a-dia, ou seja, do que sucede no plano dos fatos, que se extrai o conteúdo do direito vivo. Essas ocorrências podem estar presentes em documentos, mas, também, na decisão judicial. No exame de documentos, deve-se

compreender como direito vivo apenas o conteúdo que as partes, no plano dos fatos, efetivamente observam. Já a identificação do direito vivo na decisão judicial deve ser precedida de cautelas. Com efeito, apenas uma parcela inexpressiva do que acontece no mundo dos fatos é direcionada aos órgãos estatais e, em geral, a relação jurídica litigiosa se reveste de contornos assaz diferentes e distorcidos, se comparados à relação jurídica amigável. (EHRLICH, 1986)

Na medida em que o direito vivo nem sempre está documentado, a melhor forma de investigá-lo perpassa a observação cautelosa do dia-a-dia em concreto, inclusive mediante inquirição de pessoas. Eugen Ehrlich (1986) considera inaceitável a anteposição de abstrações sobre concreções. O conhecimento das generalizações, uniformizações e outras formas de criação de normas são possíveis apenas se compreendidas as bases que as motivaram, ou seja, hábitos, contratos, estatutos, ainda que nunca tenham se manifestado em decisões ou leis.

Tratando-se o direito vivo de manifestação das ações empreendidas na sociedade, o legislador não pode avançar sobre questões alheias ao interesse da sociedade. O direito é constituído no plano fático. Portanto, se extrapola sua competência de estabelecer as bases do direito delimitado, no mundo dos fatos, pela própria sociedade, relegando a consciência jurídica do povo a segundo plano, o legislador viola o direito em sua essência. Essa é a síntese da doutrina Eugen Ehrlich (1986), construída com base em Savigny e Puchta.

A sociologia jurídica de Eugen Ehrlich foi superada com o positivismo jurídico kelseniano. A teoria kelseniana, por sua vez, foi colocada a prova com a filosofia nazista que lançou as bases para a Segunda Guerra mundial. O assunto será tema da seção a seguir.

2.4.3. Os possíveis limites do direito sob a perspectiva do pluralismo jurídico

As graves violações de direitos humanos ocorridas na Segunda Guerra Mundial colocaram em xeque o positivismo jurídico[141]. Conduziram à reformulação de princípios da epistemologia jurídica até então prevalecentes, máxime a teoria pura do direito. Idealizada por Hans Kelsen, a teoria pura do direito não se ocupa de fatos concretos, senão quando constitutivos do conteúdo de normas jurídicas. (DE GIORGI, 2017a)

À luz da teoria pura do direito, que ainda hoje influencia a construção e a manutenção do ordenamento jurídico, as normas são válidas apenas e tão somente porque integradas ao

[141] Para compreensão do positivismo jurídico, cf., por todos, Hans Kelsen (2006).

sistema jurídico mediante preenchimento das condições formais de sua produção, notadamente porque emanadas de autoridade competente. São condições produzidas dentro do próprio ordenamento jurídico. (DE GIORGI, 2017a)

Na busca de destituir a norma jurídica de valores e livrá-la completamente da instância material, a teoria kelseniana abre as portas do sistema para quantidades incontroláveis de contingência normativa, que serão sempre e de qualquer maneira válidas. Nessa concepção, a norma jurídica pode até atentar contra questões consideradas pela própria sociedade como cruciais à pessoa humana, mas serão válidas porque produzidas em consonância com as regras formais do sistema jurídico, despido de qualquer valor de direito natural. Pelo princípio da juridicidade, a norma não recebe influência da natureza, mas, sim, é a norma que qualifica a natureza, conferindo-lhe significados objetivos indiferentes a qualquer conteúdo axiológico. (DE GIORGI, 2017a)

O princípio da juridicidade, fundado na legalidade estrita, foi responsabilizado pela emergência do nazismo. Com o fim da Segunda Guerra mundial, concepções monistas de ordenamento, como o positivismo jurídico, passaram a ser encaradas como prejudiciais ao progresso científico. Em seu lugar, emergiu um pluralismo de modelos, caracterizados pelo princípio da coexistência pacífica de diversas teorias, ou seja, pelo princípio da tolerância. (DE GIORGI, 2017a) O pluralismo jurídico resgata a teoria da ciência social representada por Eugen Ehrlich.

De acordo Eugen Ehrlich, na leitura de Gunther Teubner (2003), o direito político centralmente produzido é meramente marginal. Acima do direito produzido por um parlamento muitas vezes comprometido com interesses outros que não o interesse de seus mandantes, prevalece o direito nascido da doutrina, da jurisprudência, como da própria sociedade e das partes de um contrato. Teubner não descarta a lei oriunda do parlamento como fonte de direito. Porém, diminui sua importância frente a outros processos, para que processos políticos, jurídicos e sociais impactem a produção da norma de forma igualitária.[142]

[142] Vale dizer que embora admita a formação do direito por meio de usos e costumes, Gunther Teubner afasta a incidência de normas morais sobre a construção do direito. Nesse sentido, a seguinte passagem de Teubner (2003: 20): "Os diversos sistemas de pluralismo jurídico produzem constantemente expectativas normativas, mas simultaneamente excluem meras convenções sociais ou normas morais como não fundamentadas no código direito/não-direito. Elas podem também servir a diferentes funções: controle social, regulação de conflitos, estabilização de expectativas, coordenação de conduta ou disciplinamento físico ou mental. A dimensão 'especificamente jurídica' no pluralismo jurídico local ou global não reside na estrutura nem na função das expectativas, mas na observação secundária sobre o código binário.". Raffaele De Giorgi (2012: 169), de outro lado, reconhece a presença de questões morais sobre a formação do direito: "Isso levou a descrever a sociedade moderna como uma sociedade de risco. É uma descrição bastante bem-sucedida que não só se tornou moda, mas também provocou uma grande quantidade de alarme social. Junto com o alarme,

No mesmo sentido, Raffaele De Giorgi (2012) reconhece o risco de fragilização do sistema político, mediante perda de consenso e da própria representatividade da sociedade. Por estar a todo o tempo sujeito por esse risco, sem expectativa de superá-lo, o sistema político não consegue antecipar todos os riscos sociais, tampouco todas as consequências de suas decisões.

O sistema político, assim, transfere para o sistema jurídico, representado pela jurisprudência, o potencial de decidir sobre questões sensíveis. Ambos os sistemas se irritam mútua e continuadamente. O direito de origem jurisprudencial é expandido, mas não gera estabilidade. Pelo contrário, influenciada pela opinião pública, a jurisprudência transfere mais irritação ao sistema político. Ao fim e ao cabo, explica Raffaele De Giorgi (2012), os contornos do direito são traçados pela própria sociedade. Podem se construir mesmo sobre aquilo que o parlamento definiu como ilícito[143].

2.4.4. A Lei nº 13.467/2017 em xeque

2.4.4.1. Histórico

A Lei nº 13.467/2017 regulamentou os seguintes aspectos do teletrabalho: (i) jornada, afastando-se de teletrabalhadores a aplicação de normas alusivas à duração do trabalho, conforme novo inciso III, do artigo 62, da CLT; (ii) conceito, presente no artigo 75-B, da CLT; (iii) requisitos do contrato de trabalho ou de aditivo contratual para implementação do teletrabalho, relacionados no artigo 75-C, da CLT; (iv) responsabilidade pelo custeio da infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços em regime de teletrabalho, excluindo-se a natureza remuneratória de utilidades conferidas ao empregado para viabilizar o regime, nos termos do artigo 75-D, da CLT; e (v) saúde e segurança, relegando-se ao empregado o peso das responsabilidades relacionadas aos cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme artigo 75-E, da CLT. Ainda, a lei em referência adicionou

espalhou o medo, o que, por sua vez, gerou alertas e fez com que as pessoas buscassem refúgio tanto em moralidade como em princípios de natureza ética. O mercado está cheio de princípios e valores." Tradução livre, do original: "This has led to describing modern society as a risk society. It is a quite successful description that has not only become fashionable, but has also triggered a great deal of social alarm. Along with alarm, it has spread fear, which in turn has generated warnings and has caused people to seek refuge in both morality and in principles of an ethical nature. The market is full of principles and values." Porém, De Giorgi atenta para o fato de que a moralidade termina por inibir a elaboração de contingências, característica inerente ao risco.

[143] Para ilustrar essa assertiva, Raffaele De Giorgi (2012) chama atenção para o fato de que quase todos os cuidadores de idosos na Itália são trabalhadores ilegais oriundos de países do oriente europeu.

à CLT o artigo 611-B, e a ele o parágrafo único onde se lê que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho [...]".

Referida lei é fruto do Projeto de Lei nº 6.787/2016. O projeto em questão foi apresentado em período festivo, faltando uma semana para a virada do ano, em 23/12/2016, à Câmara dos Deputados, pelo Presidente da República, Michel Temer. Inicialmente, apenas conferiria maior autonomia aos atores coletivos, prestigiando a prevalência do negociado sobre o legislado. Ao menos essa foi a justificativa do Ministro do Trabalho à ocasião, Ronaldo Nogueira de Oliveira, no parecer nº 00036/2016 MTB, que acompanha referido projeto.

Em 15/03/2017, foi realizada audiência pública[144] para discutir especificamente o "trabalho remoto"[145], mas no contexto de projeto que se limitaria a prestigiar a autonomia coletiva da vontade e reconhecer que o teletrabalho poderia constituir objeto de negociação coletiva.

Na referida audiência pública, foram ouvidos: Álvaro Melo, ex-presidente da SOBRATT[146]; Wolnei Tadeu Ferreira, Presidente da SOBRATT; Hugo Cavalcanti Melo Filho, Juiz do Trabalho do TRT da 6ª Região; Luiz Antonio Colussi, Diretor de Assuntos Legislativos da ANAMATRA; e Edgar Serrano, Presidente da FENAINFO.[147]

Nenhum representante dos trabalhadores participou da audiência pública de 15/03/2017. Causa espécie o fato de entidade sindical como o SINDPD não ter sido

---

[144] Conforme parecer do Deputado Rogério Marinho, relator da Comissão Especial criada para analisar o Projeto de Lei nº 6.787/2016, entre fevereiro e abril de 2017, foram realizadas 17 (dezessete) audiências públicas e 7 (sete) seminários estaduais para discutir o Projeto de Lei nº 6.787/2016, além de outras reuniões e debates. Nessas oportunidades, foram ouvidos representantes da Administração Pública, como magistrados e procuradores, representantes de empregados e empregadores, além de renomados especialistas em Direito do Trabalho, Economia, entre outras áreas do conhecimento.

[145] No projeto original, o artigo 611-A teria onze incisos, para dispor: "Art. 611-A. **A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:** I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes [...]; II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho [...]; III - participação nos lucros e resultados da empresa [...]; IV - horas *in itinere*; V - intervalo intrajornada [...]; VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria; VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego – PSE [...]; VIII - plano de cargos e salários; IX - regulamento empresarial; X - banco de horas [...]; **XI - trabalho remoto**; XII - remuneração por produtividade [...]; e XIII - registro de jornada de trabalho." (destaques inseridos)

[146] Conforme informações disponíveis no seu sítio eletrônico, a SOBRATT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, voltada a disseminar a prática do teletrabalho, com o objetivo de aprimorar a condição social, política e econômica do Brasil, bem como a qualidade de vida dos trabalhadores. Embora possa ocasionalmente apresentar alguns pontos de convergência, não se trata de sociedade representativa especificamente de trabalhadores, como sê-lo-ia um sindicato. Igualmente, não se trata de sociedade representante de empregadores.

[147] As observações foram coletadas a partir de vídeo disponibilizado no YouTube. (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 6787/16 - REFORMA TRABALHISTA - Audiência Pública)

convidada a falar. Ao lado do SEPROSP, o SINDPD regulamenta o teletrabalho em sua convenção coletiva de trabalho desde o ano 2002, em cláusula denominada "trabalho em casa".[148]

Não obstante, os magistrados ouvidos destacaram preocupação com aumento de carga horária e reconheceram, o primeiro mais enfaticamente, a possibilidade de o empregador controlar a carga horária do teletrabalhador. A viabilidade de controle foi levantada também pelo Presidente da SOBRATT, Wolnei Tadeu Ferreira, e pelo Presidente da FENAINFO, Edgar Serrano. Ferreira, ainda, apontou o SINDPD como exemplo de boas práticas. Na fala de Álvaro Melo, ex-presidente da SOBRATT, destaca-se recomendação para que o teletrabalho seja voluntário, ou seja, condicionado à legítima vontade do empregado.

Com exceção da discussão envolvendo a carga horária de trabalho do teletrabalhador, nenhum dos especialistas ouvidos na audiência pública relativa ao teletrabalho tratou especificamente de questões afetas à saúde e segurança, mesmo porque o projeto discutido à ocasião se limitava a incluir o teletrabalho no rol de condições contratuais que, negociadas, prevaleceriam sobre as legisladas.

Em 12/04/2017, o Deputado Rogério Marinho, relator da Comissão Especial criada para analisar o Projeto de Lei nº 6.787/2016, opinou pela sua aprovação, com inúmeras emendas[149]. De acordo com o relator, a reforma seria uma resposta aos "mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores" (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016..., 2017: 18). Ou seja, na concepção de seu promotor, a reforma seria importante instrumento de criação de empregos.

No que concerne ao objeto do presente estudo, o relator destacou o protagonismo da Administração Pública na disseminação do teletrabalho. Para ilustrar, citou o TST, o STF, a Procuradoria-Geral da República, o TCU, o CNJ, o Ministério da Justiça, a CGU e o Senado Federal.[150] Foi em tal momento que a regulamentação do teletrabalho ganhou o corpo veiculado hoje no inciso III, do artigo 62, e a partir do artigo 75-A, da CLT.

---

[148] O conteúdo da referida negociação coletiva será aprofundado na seção 5.2.1. infra.

[149] Ao todo, o projeto recebeu 1.340 (mil e trezentas e quarenta) propostas de emendas.

[150] De fato, diversas vertentes da Administração Pública se anteciparam ao marco legal do teletrabalho. O CNJ regulamentou o regime por meio da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Em seu preâmbulo, reflete ter sido influenciada pela normatização aplicada pelo TST, pelo CSJT e pelo TRF4. No TST, foi regulamentado por meio da Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012. Hoje, é disciplinado no âmbito da Corte pelo Ato nº 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018. No âmbito do CSJT, é disciplinado

Em 26/04/2017, o projeto, modificado, foi aprovado pelo plenário e remetido ao Senado Federal. Na referida casa legislativa, tramitou sob o número 38/2017. Em 23/05/2017, o Senador Ricardo Ferraço, relator do projeto na CAE, opinou pela sua aprovação. Na referida comissão, a proposta recebeu 193 emendas. A emenda atinente ao teletrabalho, de número 147, proposta pelo Senador Lindbergh Farias[151], foi rejeitada.

Em 06/06/2017, o parecer do Senador Ricardo Ferraço foi aprovado pela CAE. Em defesa do projeto, no que tange ao teletrabalho, registrou-se que "a proposta é balizada por normas já existentes de teletrabalho existentes [sic] no serviço público, como a do Ministério Público".

Em 20/06/2017, aprovou-se o parecer do Senador Paulo Paim, relator designado na CAS, opinando pela rejeição integral do projeto. Em relação ao teletrabalho, Paim destacou a intenção do proponente de excluir o teletrabalhador da "legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho" e responsabilizá-lo pelos custos com equipamentos, infraestrutura, entre outros, assim como "por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho".[152]

Em 28/06/2017, aprovou-se o parecer do Senador Romero Jucá, relator do projeto na CCJC, que opinou por sua aprovação integral.

---

por meio da Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015. No TRF4, foi regido pela Resolução nº 92, de 28 de maio de 2013. Hoje, é regido no âmbito de tal Tribunal pela Resolução nº 53, de 09 de junho de 2015. No TJSP, aplica-se ao regime o Provimento Conjunto nº 05, de 12 de maio de 2015, da Presidência do Tribunal de Justiça e da Corregedoria Geral.

[151] Em primeiro lugar, a proposta do Senador Lindbergh, alteraria o artigo 75-C. Condicionaria a celebração de contrato de teletrabalho à previsão em negociação coletiva. Em segundo, a proposta alteraria o parágrafo 1º, do artigo 75-C, para condicionar a alternância entre os regimes típico e de teletrabalho à "prévia autorização do sindicato e da representação local do Ministério do Trabalho", ao invés de relegar à exclusiva conveniência das partes essa alternância. Em terceiro, a proposta modificaria o parágrafo 2º, do artigo 75-C, para proibir o empregador de, unilateralmente, reverter o empregado ao modelo típico. Em quarto lugar, com a proposição do Senador Lindbergh, seria alterado o artigo 75-D, para atribuir ao empregador a exclusiva responsabilidade pela "aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto", inclusive no que tange aos desembolsos arcados pelo empregado. Em quinto lugar, a redação do artigo 75-E seria complementada, para se especificar o dever do empregador de "fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho". Em sexto, o parágrafo único, do artigo 75-E, seria modificado para retirar do empregado a responsabilidade concernente aos riscos ambientais. Na visão do relator, a proposta de regulamentação do teletrabalho disciplina matérias como "horas extras, prevenção de problemas de ergonomia, e a escolha por esta modalidade por acordo individual", sendo assim desnecessária a emenda do Senador Lindbergh. (BRASIL. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS. Emenda nº 147 ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017...) Ao rejeitar a proposta do Senador Lindbergh, o relator se afastou de sua promessa de prevenir riscos ergonômicos, pois o projeto nada mais faz que transferir ao empregado a responsabilidade pela eclosão de moléstias derivadas desses riscos. A partir da versão aprovada, discute-se se bastará o empregador "orientar" o teletrabalhador "quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho", registrando o fato em "termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador", para se isentar de qualquer responsabilidade.

[152] Expressões grafadas entre aspas extraídas do relatório do Senador Paim (BRASIL. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, 2017: 6).

Em 04/07/2017, foi aprovado, no Senado, requerimento de urgência para tramitação do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017. Sua aprovação ocorreu na semana subsequente, em 11/07/2017. A sanção presidencial foi conferida em 13/07/2017, encontrando-se a Lei nº 13.467/2017 em vigor desde 11/11/2017.

Como se percebe, a regulamentação do teletrabalho nasceu apenas três meses antes da sanção presidencial e após a audiência pública em que discutida a possibilidade de o regime em apreço constituir objeto de negociação coletiva, ocasião em que sequer ouvidos representantes dos trabalhadores. A nosso ver, o histórico atesta claramente que a regulamentação do teletrabalho, tal como concluída pela Lei nº 13.467/2017, foi imposta à sociedade. O contexto em que aprovada será discutido na próxima seção.

2.4.4.2. Contexto

A regulamentação do teletrabalho, com o corpo veiculado hoje no inciso III, do artigo 62, e a partir do artigo 75-A, da CLT, claramente, não foi debatida pelos parceiros sociais. Mesmo os depoimentos daqueles ouvidos na audiência pública em que discutido o primado da negociação coletiva em matéria de trabalho remoto foram desconsiderados. À ocasião, foram destacadas preocupações com aumento de carga horária, assim como o reconhecimento, até pelo representante de empregadores escutado, da possibilidade de o empregador controlar a carga horária do teletrabalhador. Não obstante, o primeiro "cuidado" do legislador brasileiro foi "excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, por intermédio da inclusão de um inciso III ao art. 62 da Consolidação".[153]

Como imposta, a regulamentação encampa proposta comprometida exclusivamente com a comunidade empresarial. Em linha com as considerações tecidas no primeiro capítulo da presente pesquisa, Rafaelle De Giorgi (2017b) constata que a dominação da política de trabalho e emprego pelo capital financeiro, com vistas a reduzir sempre mais o custo do trabalho, como o próprio risco da atividade empresarial, não é peculiaridade do sistema brasileiro.[154] Indistintamente, conforme o autor, todos são dependentes da economia

[153] Todas as expressões grafadas entre aspas constam do parecer do Deputado Rogério Marinho, relator da Comissão Especial criada para analisar o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei nº 13.467/2017. (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016..., 2017: 42-44)

[154] A propósito, vale conferir a seguinte passagem do ensaio por meio do qual Rafaelle De Giorgi (2017b: 67) se debruçou sobre o futuro do trabalho e do próprio Direito do Trabalho: "O sistema político, o qual não controla mais as taxas ocupacionais, se apropria do imperativo da flexibilidade e ativa-se com o apoio da

financeira e por isso subservientes a ela. Ou, como prefere Boaventura de Sousa Santos[155], somos todos vítimas da cruzada colonizatória empreendida hoje mais pelos detentores do petróleo contemporâneo[156] que pelo sistema financeiro pura e simplesmente.

O contexto em questão explica a reforma trabalhista e, em especial, a regulamentação do teletrabalho. A sociedade não se reconhece na reforma. Ao negar que a limitação da jornada pertence ao campo da saúde e segurança do trabalhador, como ao negar o controle de jornada a teletrabalhadores[157], a reforma contraria a própria realidade. À luz dos ensinamentos de Eugen Ehrlich, caberá ao judiciário adaptar a reforma à realidade, impedido que está de aguardar nova intervenção do legislador para criar novas normas de decisão.

Como conduzida, a reforma atenta contra o direito vivo, representado pelo plano dos fatos. Com efeito, a consciência jurídica do povo[158], representada por pesquisas conduzidas virtualmente pelas casas legislativas pátrias, por manifestações dos movimentos sociais, contrárias à reforma, assim como pelos expertos ouvidos em audiência pública sobre a negociação coletiva envolvendo trabalho remoto, foi relegada a segundo plano por congressistas que perderam a representatividade da sociedade.[159]

---

ideologia que a requer; ativa-se na renegociação de espaços sempre mais limitados de intervenção do Estado, produz conjuntos de normas que fragmentam a unidade conceitual do Direito do Trabalho, novamente confia aos indivíduos a gestão das instabilidades da economia e da sua finança: (...)". A dominação da sociedade pelo capital financeiro foi analisada também por Eugen Ehrlich (1986: 43): "Nas economias mais desenvolvidas as pessoas levam ao banco todo o dinheiro de que não necessitam a curto prazo; deste modo é nos bancos que se acumula a maior parte das reservas na forma do dinheiro de que dispõe uma unidade econômica em função da outra; e na medida em que os bancos, desta forma, dispõem do dinheiro em favor das diversas unidades econômicas, são eles que dirigem a produção social de bens, a troca e o consumo; são os seus cálculos que cada vez mais se transformam na base para o surgimento, a ampliação e a existência de empreendimentos econômicos.".

[155] Conteúdo extraído de palestra do Professor Boaventura de Sousa Santos na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, em 29 de agosto de 2018, a respeito do tema "Direito e Democracia na perspectiva das Epistemologias do Sul".

[156] Compreendam-se por petróleo contemporâneo os dados, *commodities* da nova ordem econômica mundial, de acordo com Manuel Castells, conforme seção 1.1.5. supra.

[157] Sobre a possibilidade de controle de jornada, cf. seção 5.2.1. infra.

[158] Embora de forma bastante tímida, a sociedade mostrou sua contrariedade à proposta de reforma da legislação trabalhista, como um todo, por meio do Portal E-democracia, da Câmara dos Deputados, e do Portal E-cidadania, do Senado Federal. No E-democracia, da Câmara, 24 pessoas se manifestaram favoravelmente, contra 117 manifestações contrárias. (E-DEMOCRACIA) No E-cidadania, do Senado, 16.791 pessoas apoiaram o PLC 38/2017 e 172.168 se posicionaram de forma contrária. (E-CIDADANIA) Somem-se às manifestações virtuais os diversos protestos ocorridos durante a tramitação do projeto, sendo o mais expressivo deles a greve geral de 28/04/2017. (AGÊNCIA BRASIL, 2017)

[159] Na apresentação de seu livro de comentários à reforma trabalhista, Vólia Bomfim Cassar destacou que a Lei nº 13.467/2017 "desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos" e, na introdução, seu coautor, Leonardo Dias Borges, explicou que isso ocorre porque as mudanças de paradigmas, no Brasil, têm sido "casuísticas, além de representarem a vontade de um momentâneo grupo que se encontra, de plantão no poder, faltando-lhe, assim, a devida legitimação material (e não formal)". (CASSAR e BORGES, 2017) A falta de representatividade das forças políticas em ação durante a ligeira tramitação da Lei º 13.467/217 é assinalada também por Paulo Regis Machado Botelho (2017: 259): "A tramitação da referida lei se deu de forma açodada em caráter de urgência, após o 'impeachment' da Presidente Dilma Roussef por iniciativa do governo de plantão com grande déficit de legitimidade, em que uma das casas do congresso nacional se omitiu do seu

Apesar de seu "viés autoritário"[160], a Lei nº 13.467/2017, derivada do Projeto de Lei nº 6.787/2016, no que tange à adição, à CLT, do inciso III, ao artigo 62, e dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, deve ser considerada o marco regulatório brasileiro do teletrabalho. Está em vigor e deve ser aplicada, mas, sob o crivo crítico da comunidade acadêmica, a sociedade deve buscar lapidar a regulamentação do regime, sem prejuízo de o judiciário proceder com as adaptações necessárias.

À luz do panorama histórico traçado no primeiro capítulo, com ênfase para as considerações de Nelson Mannrich para que o social prevaleça sobre o econômico, como de Ricardo Abramovay no VIII Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, requerendo um olhar para as pessoas, foi um erro o acobertamento, pela reforma trabalhista brasileira, do discurso da comunidade empresarial[161] de que precisa ser beneficiada por políticas de *laissez-faire* para gerar empregos[162].

De acordo com Nelson Mannrich (1991b: 270), "[n]ão pode haver antagonismo entre o econômico e o social, nem a sorte do trabalhador ficar na dependência do surgimento da prosperidade". De fato, a história revela, como verificado no primeiro capítulo, que a comunidade empresarial clama pelas políticas de flexibilidade mais para acelerar seu projeto de proscrever o trabalho humano que para promover qualidade de vida aos trabalhadores.

---

dever constitucional de examinar o projeto de reforma trabalhista, mesmo entendendo que o referido projeto de lei aprovado na câmara dos deputados merecia ajustes."

[160] Tomamos emprestada a expressão grafada entre aspas de Homero Batista Mateus da Silva (2017b: 17). O autor coloca a Lei nº 13.467/2017 em xeque sob os seguintes termos: "O silêncio em torno do tema da saúde e segurança do trabalho, que clama por atualizações, nos leva a pôr em dúvida se o propósito da reforma de 2017 tinha mesmo o propósito de melhorar as condições de trabalho ou se camufla, apenas, a redução de custos operacionais. [...] Pelo regime de urgência desmesurado, pelo silêncio em torno de direitos fundamentais como a saúde e a liberdade sindical e pela excessiva preocupação em desmoralizar o TST, a reforma de 2017 ficará indelevelmente marcada por seu viés autoritário."

[161] Referido discurso está refletido, entre outros, na seguinte passagem do parecer do Deputado Rogério Marinho: "Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países." (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016..., 2017: 21)

[162] Por oportuno, destaca-se que a promessa de criação de empregos não foi cumprida. Foi o que apontou, em detalhes, a ANAMATRA (2018: 2), em nota técnica visando a preceder um balanço dos nove primeiros meses de vigência da reforma trabalhista. Com base em dados oficiais, a Associação relata: "As promessas de que a 'Reforma Trabalhista' traria o aquecimento do mercado de trabalho, não se concretizaram. Pelo contrário, os reflexos da extrema precarização do mercado trabalho nacional já podem ser computados. Pouco tempo após o início da vigência da nova lei, ocorreram demissões em massa de trabalhadores e o índice de desemprego não diminuiu de forma significativa, já que ainda representa cerca de 13 milhões de pessoas. [...] Além disso, em um ano, houve acentuação histórica, de 17%, do número de "desalentados", que são as pessoas que desistiram de procurar emprego, devido ao longo período de tempo em que estão desempregadas, totalizando 4,8 milhões de pessoas e também houve o aumento dos subutilizados, somando 6,6 milhões de pessoas".

Segundo Raimundo Simão de Melo (2013: 61), "não se pode abrir mão de um Estado intervencionista com a finalidade de reequilibrar o mercado econômico, sobre o qual, se não houver freios, os aspectos sociais e humanos serão deixados para segundo e terceiro planos diante da prevalência da ordem econômica". Acima de tudo, Melo (2013: 83) considera que reformas são bem-vindas, mas sem se "perder de vista os irreparáveis prejuízos que podem ser causados por reformas irresponsáveis que só levam em conta os aspectos econômicos em detrimento dos sociais e humanos".

A legítima função do parlamento, nesse compasso, seria proteger as pessoas. Não a comunidade empresarial. Certamente, o caminho para a proteção de teletrabalhadores não passa pela isenção de controle de jornada, tampouco pela transferência, ao empregado, do peso das responsabilidades relacionadas aos cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho. É o que se pretende demonstrar nos próximos capítulos.

Pelas inúmeras vantagens que apresenta, com destaque para a redução de veículos automotores nas ruas, para a abertura de espaço para o trabalhador melhor desfrutar de direitos fundamentais que lhe são reconhecidos pela CRFB, notadamente os direitos ao descanso e lazer, como para a ampliação da produtividade e, consequentemente, do lucro, o teletrabalho deve, sim, ser incentivado. Mas o legislador brasileiro poderia ter promovido tal incentivo por meio de políticas fiscais[163], não pela via da precarização[164], mesmo porque, como ficou claro no primeiro capítulo, a onda flexibilizatória em curso desde a década de 1970 tem servido apenas para auxiliar a comunidade empresarial a colocar em prática o plano convencionado na vigência das primeiras Revoluções Industriais, de substituir a força de trabalho humano, tanto mais quanto possível, pela força das máquinas.

---

[163] Ao sustentar que o empregador deve ser beneficiado com vantagens fiscais pelo menos sobre os custos envolvidos com a instalação e manutenção da infraestrutura necessária e adequada ao teletrabalho, William Bunting (2017) corrobora o argumento de que o Estado pode promover o teletrabalho por meio de incentivos fiscais. A propósito, recentemente, conforme matéria veiculada no sítio eletrônico da Câmara Municipal de São Paulo, no dia 16 de abril de 2018, "a Comissão de Política Urbana, Metropolitana e Meio Ambiente discutiu com representantes da sociedade civil, Prefeitura de São Paulo e empresários como o poder público pode atuar em políticas de incentivos fiscais para empresas que aplicam o Teletrabalho na cidade de São Paulo". (MARINHO, 2018)

[164] É curioso como muitos empregadores ainda não conseguem compreender sequer as medidas de prevenção de riscos à saúde dos trabalhadores como investimento. A propósito, destacam-se as seguintes considerações de José Augusto Rodrigues Pinto (2015: 85): "A ignorância se evidencia na errônea caracterização da natureza desses gastos, supostamente considerados 'despesa', quando são, na verdade, 'investimento', cujo retorno, fartamente compensador e estatisticamente comprovado, se mostra claramente na drástica economia proporcionada pela diminuição de (aí, sim) despesas provocadas pelas doenças profissionais e pelos acidentes no trabalho."

3. QUESTÕES CONCEITUAIS

3.1. Conceito de teletrabalho

Teletrabalho pode ser compreendido como trabalho à distância, já que o prefixo "tele" introduz a noção de distância. No Direito estrangeiro, as palavras equivalentes a teletrabalho igualmente congregam o prefixo "tele": "telework", no inglês; "teletrabajo", no espanhol; "télétravail", no francês; "telelavoro", no italiano; "telearbeit", no alemão. (GAUTHIER, 2012) Não obstante, como será esclarecido na seção 3.1.1. infra, teletrabalho é apenas espécie de trabalho à distância.

No Brasil, as expressões "trabalho periférico" (MARTINS, 2001) e "trabalho remoto" (VALENTIM, 2000) são igualmente utilizadas para designar o que se conhece por teletrabalho. Para se referir a teletrabalho, como a toda e qualquer atividade realizada em ciberespaço, Célio Pereira Oliveira Neto (2018) utiliza a expressão "trabalho em ambiente virtual".

Como já visto, Jack M. Nilles teve importante papel na propulsão do teletrabalho. A expressão empregada por Jack M. Nilles para abordar o tema foi *telecommuting*. (NILLES, 1997) Em língua portuguesa, corresponde ao neologismo telecomutação ou teledeslocamento (BASTOS, 2013).

Jack M. Nilles (1997: 15) conceitua aquilo que, em português, poder-se-ia chamar de telecomutação (*telecommuting*), como a ação de "levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho". Em lugar de explorar as rodovias para o trabalhador ir ao trabalho, adotam-se as redes de telecomunicações para transportar o trabalho ao teletrabalhador, as infovias. Teletrabalho, por sua vez, seria, explica Nilles (1997: 15), "atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço".

Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990: 4) referem que "o teletrabalho é usado para descrever uma série de arranjos de local flexível com diferentes combinações de trabalho em escritórios centrais, nas dependências de clientes, em centros satélites ou em casa"[165]. Segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2000: 584), "[t]eletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da

[165] Tradução nossa, do original: "Telework is used to refer to a variety of flexi-place arrangements with different combinations of work in central offices, at customer sites, in satelite centres or at home."

empresa, de forma telemática". Na concepção de Gustavo Gauthier (2012: 116), o teletrabalho consiste no "trabajo a distancia hecho posible en virtud de las nuevas tecnologias de la información y de la comunicación".

Conforme Sérgio Pinto Martins (2001: 354), teletrabalho é "modalidade de organização da atividade do empresário". Ivani Contini Bramante (2012) sublinha que teletrabalho é forma de trabalho, produto de um contrato de trabalho atípico. Esse conceito é complementado por Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011). Para a autora, teletrabalho pode ser compreendido tanto como modalidade de trabalho à distância quanto como modelo de organização e gestão do trabalho, voltado à sustentabilidade e à melhoria da qualidade de vida.

De acordo com Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014: 324), as novas tecnologias, como a sua utilização no teletrabalho, provocaram verdadeiras mudanças nas formas de produção, "podendo-se falar de uma nova economia, de uma nova forma de organização do trabalho e de novas realidades laborais". Para Gustavo Gauthier (2012), o teletrabalho tanto pode corresponder a uma nova forma de organização do trabalho quanto à conformação de um novo paradigma produtivo. Dos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2013) e em linha com as considerações do primeiro capítulo, infere-se que o teletrabalho se insere entre as hipóteses de flexibilização das relações de trabalho.[166]

Na visão de Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011), o teletrabalho se assemelharia ao fenômeno que se convencionou chamar de flexisseguridade[167]. Isso pelo fato de a autora entender que ambos os institutos fazem parte de um processo de modernização das relações de trabalho, que se volta a melhorar a flexibilidade do mercado e, também, maximizar mobilidade e qualidade de vida dos trabalhadores.[168]

---

[166] Ao discorrer sobre trabalhos à distância e meios informatizados de controle e supervisão, Amauri Mascaro Nascimento (2013) traduz contratos flexíveis de emprego como aqueles que rompem com modelos tradicionais. O autor se reporta ao fenômeno que mais recentemente passou a se compreender por disrupção. O conceito de disrupção subjaz à noção de economia disruptiva, que por sua vez "se define por su adjetivo, como aquella acción de los agentes económicos – mayormente empresas – que provocan la ruptura, alteración o interrupción brusca del mercado o de un segmento del mismo. Una acción económica disruptiva es la que en forma repentina modifica significativamente el *status quo* del mercado." (BRIGNONI, 2016)

[167] De acordo com Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011: 45), o termo passou a ser utilizado no ano 2000, nos Conselhos Europeus de Lisboa e Niza, quando os Estados-membros passaram a entender necessária uma combinação entre os termos "flexibilidade" e "seguridade". Com isso, os Estados-membros objetivavam alcançar a economia mais competitiva e dinâmica do mundo. O objetivo seria atingido com crescimento econômico e ampliação da quantidade e qualidade dos empregos.

[168] Vejam-se, aqui, outros conceitos doutrinários de teletrabalho: "teletrabalho é a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática." (VALENTIM, 2000: 100). "Por teletrabajo hay que entender toda actividad laboral prestada desde un lugar distinto al centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio de un videoterminal informático conectado telemáticamente con la estación informática central de la empresa o con una estación

O dicionário de termos da OIT[169] apresenta o seguinte conceito para o vocábulo teletrabalho: "Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora."[170] No Brasil, órgãos da

satélite perteneciente o vinculada a la misma." (BENVINGUT, 2001: 36). "Com este neologismo, pretende-se aludir a uma modalidade de trabalho prestada por um trabalhador fora das instalações da empresa, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, tendo como características principais a distância do local de trabalho relativamente às instalações da empresa e o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos." (MOREIRA, 2014: 328-329).

[169] A OIT disponibiliza on-line um dicionário com mais de quatro mil definições atinentes ao mundo do trabalho, em inglês, francês e espanhol. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Tesauro de la OIT)

[170] As regulamentações do teletrabalho no plano comunitario e de países estrangeiros são bastante variadas, porém, na essência, assemelham-se. Conforme artigo 2º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, teletrabalho é: "una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular." Na sequência, conceitos reconhecidos por alguns ordenamentos jurídicos estrangeiros: "[…] a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC)." (Artigo 3º, da Resolução nº 595/2013, do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social argentino) "[…] Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. […]" (Artigo 2º, da Lei colombiana nº 1221) "Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones de las instituciones del sector público, - siempre que las necesidades del servicio lo permitan - en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral de forma parcial o total desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, en atención al cliente, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos." (Item "4", do artigo 2º, do Decreto do Poder Executivo costarriquenho nº 37695-MP-MTSS) "The term 'telework' or 'teleworking' refers to a work flexibility arrangement under which an employee performs the duties and responsibilities of such employee's position, and other authorized activities, from an approved worksite other than the location from which the employee would otherwise work." (§6501, do United States Code, adicionado pelo Telework Enhancement Act, de 2010) "Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication." (Item "I", do artigo L1222-9, do Código do Trabalho francês) "'Teleworking' shall mean activities performed on a regular basis at a place other than the employer's facilities, using computers or other means of information technology (hereinafter referred to collectively as "computing equipment"), where the end product is delivered by way of electronic means." (Item 1, do artigo 196, do Código do Trabalho húngaro) " Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilita' di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parita' di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalita' per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa." (Item "1", do artigo 4º, da Lei italiana nº 191/1998) "El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros." (Artigo 2º, da Lei peruana nº 30036, de 2013) "[C]onsidera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da

Administração Pública que implementaram o regime de teletrabalho para os seus servidores também providenciaram seus conceitos de teletrabalho.[171]

A legislação brasileira passou a conter seu próprio conceito de teletrabalho apenas com a instituição do marco regulatório do regime, pela Lei nº 13.467/2017. Nos termos do artigo 75-B, da CLT, derivado da referida lei, deve-se compreender por teletrabalho "a 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."

O conceito de teletrabalho deve ser complementado a partir de sua distinção de figuras afins.

3.1.1. Distinção de figuras afins

Teletrabalho não se confunde com telemarketing, telesserviço ou televenda. Como o teletrabalho, as demais atividades também envolvem prestação de serviços à distância, mas do cliente, não do empregador. De acordo com Esperanza Macarena Sierra Benítez, telemarketing, telesserviço ou televenda não se confundem com teletrabalho, essencialmente, porque executadas na presença do empregador. (SIERRA BENÍTEZ, 2011)

Apesar de o prefixo "tele" remeter à noção de trabalho à distância, teletrabalho também não se confunde com "trabalho à distância" ou "trabalho remoto". Embora tais expressões possam designar o teletrabalho, deve-se tomar cuidado com seu emprego como sinônimo do regime, pois não possuem o mesmo significado. Teletrabalho, como trabalho em

empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação." (Artigo 165, do Código do Trabalho português)

[171] "As atividades dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos e condições deste Ato." (Artigo 1º, da Resolução Administrativa nº 1.499/2012, do TST) "As atividades e atribuições dos servidores poderão ser executadas, em caráter precário e não definitivo, fora das dependências físicas das unidades do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, na modalidade de teletrabalho." (Artigo 1º, do Provimento Conjunto nº 05/2015 da Presidência do Tribunal e da Corregedoria Geral, do TJSP) "[...] modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos." (Inciso I, do artigo 2º, da Resolução nº 151/2015, do CSJT) "Art. 1º. A denominação teletrabalho abrange a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, observadas as demais especificações desta resolução. § 1º Denomina-se teletrabalho em domicílio aquele executado na residência do servidor, localizada no município sede da sua unidade de lotação ou em localidade próxima." (Resolução nº 53/2015, do TRF4) "As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução." (Artigo 1º, da Resolução nº 227/2016, do CNJ) "[...] modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos; [...]" (Inciso II, do artigo 2º, do Ato nº 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, do TST)

domicílio[172] e trabalho externo, é espécie de trabalho à distância. Trabalho à distância constitui premissa maior, ou seja, algo geral, enquanto que teletrabalho constitui premissa menor, ou seja, algo específico contido em algo mais amplo.[173] Logo, todo teletrabalho é trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho. Os limites entre trabalho à distância e teletrabalho são definidos pela utilização das TIC. (SIERRA BENÍTEZ, 2011; MOREIRA, 2014)

Apesar de o marco regulatório brasileiro do teletrabalho em tese se restringir, como se verá na seção 3.3.2. infra, ao trabalho prestado em geral na residência do teletrabalhador, teletrabalho não se confunde, ainda, com trabalho em domicílio. Isso porque o teletrabalho, via de regra, pode ser desenvolvido também "nos escritórios satélites mais próximos da sua casa do que a empresa-mãe", como observa Domenico de Masi (2010: 264). Segundo Guilherme Augusto Caputo Bastos (2013: 3), o teletrabalho se distingue do trabalho em domicílio em função da sua utilização para "realização de tarefas mais complexas e menos manuais do que aquelas originariamente classificadas como próprias do trabalho 'em domicílio'".

Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990) explicam que o teletrabalho não pode ser considerado forma de trabalho em domicílio em razão da possibilidade de o teletrabalho ter sua execução diretamente controlada pelo empregador, ao revés do que ocorre no trabalho em domicílio tradicional.[174]

Conforme Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2012: 3), a marca que diferencia trabalho em domicílio de teletrabalho está no fato de que, no trabalho em domicílio, o controle da atividade é esporádico, realizado "mediante visitas ou por ocasião da entrega da produção". No teletrabalho, considera Boucinhas Filho, o controle é ostensivo.

Júlio Manuel Vieira Gomes (2007) adiciona o fato de que no trabalho em domicílio tradicional o trabalhador pode contar com a assistência de seus familiares ou mesmo de outros trabalhadores em domicílio para executar as tarefas que lhe forem designadas. No teletrabalho, acentua Gomes, isso não poderá ocorrer. De fato, pondera o autor, seja em razão

---

[172] Em estudo voltado especificamente ao trabalho em domicílio, Evaristo de Moraes Filho conceitua esse regime de trabalho não como espécie de trabalho à distância, mas como gênero. Nas palavras de Moraes Filho (1994: 71), "o trabalho a domicilio significa trabalho executado pelo operario longe das vistas do empregador". De acordo com Moraes Filho (1994: 71), "constitue grande erro doutrinario o querer limitar-se o trabalho a domicilio somente ao serviço realizado no proprio domicilio do operario."

[173] O silogismo em questão se assemelha àquele examinado por Cesare Bonesana Beccaria (1997: 46) na seguinte passagem: "Em cada delito, o juiz deve formular um silogismo perfeito: a premissa maior deve ser a lei geral; a menor, a ação em conformidade ou não com a lei: a conseqüência, a liberdade ou a pena."

[174] Idêntica posição é assumida por Winter (2005: 141): "Os teletrabalhadores estão mais vinculados à supervisão do empregador do que os demais trabalhadores a domicílio [...]" No mesmo sentido, Georgenor de Sousa Franco Filho (1997) e Sérgio Pinto Martins (2001).

da qualificação do trabalhador contratado, seja por força do grau de confiança depositado naquele trabalhador específico para resguardar os segredos de negócio do empregador, não se deve admitir a cessão de atividades no regime de teletrabalho.[175] Estamos de acordo com Gomes e pensamos que, para coibir o empregado em regime de teletrabalho de requerer auxílio de terceiros para concluir suas atividades, tal prática deve ser expressamente proibida no contrato de trabalho ou aditamento voltado à pactuação do regime. De fato, o acesso de terceiros às atividades do empregado pode por em risco os segredos empresariais, prática passível de dispensa do empregado por justa causa, conforme alínea "g", do artigo 482, da CLT.

Teletrabalho não se confunde, ademais, com sobreaviso. Sobreaviso, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 244, da CLT, consiste na circunstância de o empregado, fora de seu horário de trabalho, aguardar ser chamado para o serviço, a qualquer momento, em sua própria residência. O conceito legal de sobreaviso poderia bastar para afastar qualquer confusão entre referido instituto e o teletrabalho. Isso porque, como revela o dispositivo em referência, o empregado não executa nenhuma atividade enquanto permanece em sobreaviso. Limita-se seu comportamento a esperar chamado para o trabalho. Não obstante, é recorrente na doutrina o tratamento do teletrabalho como sinônimo de sobreaviso[176], em especial após a alteração da Súmula 428, do TST, procedida por ocasião do advento da Lei nº 12.551/2011.

A nosso ver, tanto a antiga quanto a nova redação da Súmula 428, do TST, bem explicitam a impossibilidade de se tratar teletrabalho como sobreaviso. A Súmula 428 tem por antecedente a Orientação Jurisprudencial nº 49, da SDI-I, do TST. Referida orientação dispunha: "O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço." A conversão da orientação em Súmula ocorreu em 2011, por meio da Resolução nº 174/2011. Com a conversão, a jurisprudência sedimentada foi atualizada para incluir em seu espectro de abrangência qualquer aparelho de intercomunicação, incluindo, ao lado do BIP, o pager ou aparelho celular.

---

[175] Cumpre destacar que a comparação realizada por Júlio Manuel Vieira Gomes parte do pressuposto de que o trabalho em domicílio, diferentemente do teletrabalho (em especial na modalidade on-line), não pode ser considerado espécie de trabalho subordinado. (GOMES, 2007)

[176] Para ilustrar, destaque-se que Amanda Cristina Garagnani (2014: 33), ao expor o contexto histórico e legislativo do teletrabalho, relaciona a Súmula 428, do TST, ao teletrabalho: "Não há, no Brasil, regramento com tal profundidade, circunstância que estimula o Poder Judiciário a exercitar a jurisdição interpretativa, aplicando os institutos tradicionais do direito do trabalho à luz do teletrabalho. Sob essa perspectiva, o TST em 14 de setembro de 2012 alterou a Súmula 428 e seu entendimento sobre questão relacionada ao teletrabalho."

Na redação original, a Súmula 428 dispunha que o sobreaviso não se configurava pelo simples uso de aparelho de intercomunicação, já que essa circunstância não implica permanência do empregado em sua residência, no aguardo de convocação para o serviço. O aparelho celular, textualmente mencionado pela súmula, com a redação de 2011[177], não impede o exercício da liberdade de locomoção do empregado, por isso não enseja sobreaviso. Com a nova orientação[178], o sobreaviso fica caracterizado ante a simples submissão do empregado a regime de plantão ou equivalente, ainda que não sofra restrições em sua liberdade de ir e vir.

Como se percebe, a relação entre teletrabalho e sobreaviso advém unicamente da coincidência entre o tipo de ferramenta de trabalho utilizado em uma e outra modalidade de disponibilidade do empregado ao empregador.[179] Em que pese a comentada coincidência entre teletrabalho e sobreaviso, tratam-se de institutos inexoravelmente distintos, pois teletrabalho pressupõe efetiva prestação de serviços, ao passo que sobreaviso equivale à ação de aguardar chamado para o serviço a qualquer momento durante o período de descanso.[180]

Teletrabalho não se confunde, outrossim, com trabalho por demanda via aplicativos. De fato, apesar de as tecnologias da comunicação e informação que caracterizam o teletrabalho constituírem ferramentas de trabalho também de profissionais acionados por aplicativos (estes acoplados em *smartphones*), os trabalhadores contratados por aplicativos prestam serviço off-line como qualquer trabalhador tradicional, prestando-se a tecnologia empregada tão somente para colocar o trabalhador em contato com o usuário da plataforma. (RASO DELGUE, 2017)

Trabalho por demanda via aplicativos (*on-demand economy* ou *no sharing economy*) corresponde a uma nova forma de organização do trabalho, caracterizada por plataformas digitais que fazem a conexão entre prestadores de serviços oferecidos por meio das

---

[177] "O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, "pager" ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando a qualquer momento, convocação para o serviço."

[178] "I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso."

[179] Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (2013: 27) interpretam a súmula com enfoque semelhante, ao destacar que "a súmula não tem seu campo de incidência restrito ao teletrabalho".

[180] No período em sobreaviso, acentua Francisco Liberal Fernandes (2018: 16), "o trabalhador tem a possibilidade, ainda que limitada, de gerir com autonomia o seu tempo e dedicar-se aos seus interesses ou ocupações pessoais", situação que não se verifica durante o efetivo tempo de trabalho do trabalhador, apesar da autonomia que se reconhece a esse trabalhador atípico para gerir seu tempo de trabalho. Referida autonomia está plasmada no princípio da autogestão do tempo de trabalho, objeto do quinto capítulo.

plataformas e os usuários respectivos, que pagam pelo serviço utilizado. Diferencia-se da economia participativa (*sharing economy*), também concretizada por meio de plataformas digitais, pelo fato de este último modelo ser caracterizado pela troca de serviços a título gratuito. (RASO DELGUE, 2017)

A distinção entre teletrabalho e trabalho por demanda via aplicativos ganha importância no "limiar da quarta revolução industrial"[181], com a disseminação de novas formas de organização do trabalho, caracterizadas pelo uso de aplicativos tecnológicos. As novas tecnologias, no teletrabalho, são imprescindíveis à execução da atividade contratada, ao passo que, no trabalho por demanda via aplicativos, sua relevância é secundária. Isso pois, no trabalho por demanda via aplicativos, o aplicativo de celular tem por finalidade única a interface entre o prestador de serviço e o beneficiário respectivo, ou seja, o cliente da plataforma, requerente da mão de obra. Diferentemente do que ocorre no teletrabalho, a execução do serviço contratado, no trabalho por demanda via aplicativos, prescinde do aplicativo.

3.2. Conceito de teletrabalhador

Em linhas gerais, considera-se teletrabalhador a pessoa física que presta serviços a partir de local diverso das dependências do contratante, mediante utilização de instrumentos telemáticos e informatizados. À luz do artigo 2º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, compreende-se por teletrabalhador "toda persona que efectúa teletrabajo según la definición" de teletrabalho providenciada pelo instrumento. No mesmo sentido, o artigo 4º, da Resolução nº 595/2013, do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social argentino: "Entiéndese por Teletrabajador, a los fines de la presente Resolución, a todo trabajador en relación dependencia que efectúe teletrabajo en los términos definidos" na resolução. Na mesma direção, o artigo 2º, da Lei colombiana nº 1221, define teletrabalhador da seguinte forma: "Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

O teletrabalhador tanto pode ser prestador de serviços autônomo quanto empregado da iniciativa privada, podendo também ser um servidor ou empregado público. No âmbito das relações de trabalho subordinadas, o teletrabalhador se contrapõe à figura do empregado

[181] Tema do VIII Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, realizado em 2018.

típico, assim considerado, como se viu na seção 1.2. supra, o empregado que presta serviços a partir das dependências do empregador.

A CLT define empregado, no seu artigo 3º, como pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência desse e mediante salário. O conceito de empregado é complementado pela definição legal de empregador, disponível no artigo 2º, da CLT. Nos termos do dispositivo, considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, mediante assunção dos riscos da atividade econômica. Com base nesses elementos, caracterizam-se os pressupostos da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

As normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores autônomos são muito rarefeitas. Expressiva parcela desses trabalhadores tem suas relações jurídicas reguladas pelo Código Civil. Nos termos do artigo 593, do referido diploma, a prestação de serviços que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou à legislação especial[182] será disciplinada segundo a lei civil. De seu turno, os dispositivos civilistas que se propõem a disciplinar o contrato de prestação de serviços não contemplam normas de preservação da saúde e segurança do trabalhador, mas apenas normas reparatórias. Ocorrendo dano à saúde ou à vida do prestador de serviços, incidirão as regras gerais da responsabilização civil, inseridas a partir do artigo 927, do Código Civil. O trabalhador subordinado se situa em patamar distinto, porque a partir de seu artigo 154, a CLT exibe amplo rol de normas preventivas de proteção à sua saúde e segurança, complementadas por NRs.

Consoante Ivani Contini Bramante (2012), o trabalho com as tecnologias telemáticas não pode ser traduzido como teletrabalho autônomo ou teletrabalho subordinado apenas em função das referidas tecnologias. A subordinação do profissional ao contratante de seus serviços definirá se se está diante de uma ou outra figura. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2013: 16), no teletrabalho, "a subordinação decorre do modo como a empresa se posiciona sobre os meios telemáticos e informatizados". Na mesma direção, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2017: 36) assinalam que o princípio da primazia da realidade determinará se o teletrabalho "é subordinado ou não é".

Manuel Martin Pino Estrada aponta que o teletrabalhador sofre as consequências do poder diretivo de forma mais intensa que o empregado que atua a partir do estabelecimento do empregador e, em geral, dispõe de menor autonomia para executar suas atividades. Isso

[182] À legislação especial está sujeito, para ilustrar, o representante comercial autônomo, figura regida pela Lei nº 4.886/1965.

porque o computador, além de constituir a principal ferramenta de trabalho do teletrabalhador, funciona como meio de controle da atividade do profissional. Nessa linha de raciocínio, Estrada (2008: 38) sugere ter emergido uma nova forma de taylorismo nas relações de trabalho, o "taylorismo via computador".

Na visão de Ivani Contini Bramante (2012), as novas tecnologias alteraram a morfologia do poder diretivo, potencializando-o: se de um lado podem suavizar os traços subordinativos, porque o empregado não estará sob permanente vigilância presencial do empregador, de outro, podem torná-los mais penetrantes, fazendo nascer um novo poder diretivo, a teledireção, contraposta à telessubordinação.

Ao fenômeno da telessubordinação, Fábio Túlio Barroso (2012: 97) atribui também o nome de "subordinação virtual, cibernética ou digital". Segundo Barroso, a subordinação do tipo virtual tem lugar quando presentes os pressupostos do artigo 4º, da CLT, entre outros, ou seja, quando o empregado, ainda que fora do estabelecimento empresarial, permanecer à disposição do empregador, seja executando ou aguardando ordens, emanadas pela via telemática.[183] Ao presente estudo, interessa a figura do teletrabalhador empregado, regido pela CLT.

3.3. Pressupostos

De acordo com João Hilário Valentim (2000: 99), são elementos caracterizadores do teletrabalho "os meios e instrumentos de suporte do trabalho dos quais se vale o empregado na execução de suas atividades e atribuições", a concretização do contato entre empregado e empregador por meio de instrumentos de telecomunicação e teleinformática e a prestação de serviço "fora do ambiente clássico do estabelecimento da empresa".

Manuel Martin Pino Estrada também identifica nas diversas definições doutrinárias de teletrabalho a presença de três elementos. São eles, anota Estrada (2008: 20), o "espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional", a "utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação" e a "mudança na organização e realização do trabalho".

Na mesma linha de raciocínio, Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990) referem-se a três elementos recorrentes nas diversas definições de teletrabalho. São eles a organização, a

[183] A concepção de Fábio Túlio Barroso deve ser vista com reservas, para que não se confunda teletrabalho com sobreaviso. A distinção entre as figuras foi providenciada na seção 3.1.1. supra.

localização e a tecnologia. Mas, para esses autores, o teletrabalho se caracteriza, na verdade, pela presença de dois elementos, visto que os fatores tecnológico e geográfico, necessariamente, implicam mudanças organizacionais, compreendidas por alguns como terceiro aspecto. Assim, a organização não seria pressuposto, mas, sim, produto do teletrabalho. Di Martino e Wirth reconhecem como teletrabalho qualquer forma de trabalho desenvolvida em local distante dos escritórios centrais ou centros de produção, mediante utilização de novas tecnologias tendentes a provocar o distanciamento das partes da relação de emprego e a facilitação da comunicação.

Na visão de Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014: 329), o teletrabalho é caracterizado por dois elementos: geográfico, identificado pela "separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa", e funcional, manifestada pelo "recurso a tecnologias de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o empregador". Gustavo Gauthier (2012: 115) segue a mesma linha, destacando haver "dos factores que se repiten en casi todas los casos: la posición distante del trabajador respecto de la sede de la empresa y la utilización por éste de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo".

Na concepção de Ivani Contini Bramante (2012: 396), são pressupostos do teletrabalho: "a distância, a não presencialidade, a prevalência do uso dos equipamentos *telemáticos*, o horário flexível". A esse respeito, Gustavo Gauthier (2012: 115) anota: "el particularismo de la figura está dado cuando ambos factores se presenten en forma simultánea: el trabajo a distancia llevado a cabo por medios informáticos y de telecomunicación".

Conforme advertem Ramon Sellas i Benvingut (2001), Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011) e Ivani Contini Bramante (2012), o simples uso de TIC não caracteriza teletrabalho. O regime é marcado pelo uso intensivo das TIC, mas não se configura tão somente em função do manejo dessas ferramentas.

Se a utilização das TIC como ferramentas de trabalho, de um lado, constitui faculdade em outras tantas formas de prestação de serviços, como no labor de motoristas externos, de outra sorte, referidos instrumentos são indispensáveis para caracterizar o teletrabalho.

O ato eventual de operar instrumentos telemáticos, a partir de local diverso do estabelecimento do empregador, sublinha Manuel Martin Pino Estrada (2008), não é teletrabalho. A propósito, Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014: 338) comenta ter o legislador português se atentado, ao regulamentar o teletrabalho, à necessidade de figurar a habitualidade entre os requisitos do teletrabalho. Para essa autora, "não se pode considerar

como teletrabalhador aquele que, ocasionalmente, realiza a sua prestação fora da empresa ainda que com uma ligação telemática ou informática".

Para Ramon Sellas i Benvingut, a *deslocalización* do trabalhador constitui o substantivo específico do teletrabalho, ou seja, para se falar em teletrabalho, as atividades necessariamente deverão ser prestadas à distância, "en un lugar distinto al de los centros de trabajo tradicionales de la empresa". Não obstante, adverte Benvingut, a deslocalização qualificará o teletrabalho apenas se favorecida ou produzida como consequência da utilização das TIC. (BENVINGUT, 2001: 34-35)

Nesse contexto, conclui-se ter sido feliz o legislador brasileiro ao conceituar teletrabalho como prestação de serviços fora das dependências do empregador "que, por sua natureza, não se configure como trabalho tipicamente externo". Vale dizer, trata-se de prestação de serviços perfeitamente executável no estabelecimento do empregador, mas realizada no domicílio do empregado por exclusiva conveniência dos contratantes.

Para ficar caracterizado o teletrabalho, além da manipulação de tecnologias de informação e de comunicação, é preciso que essa forma de trabalho seja parte de uma rotina. O legislador brasileiro, sensível a essa particularidade, conceituou teletrabalho como prestação de serviços "preponderantemente fora das dependências do empregador".

Os pressupostos do teletrabalho foram traçados pela Lei nº 13.467/2017 mediante adição, à CLT, dos artigos 75-B e 75-C.[184] A partir de sua regulamentação pelo Direito brasileiro e levando-se em consideração elementos examinados até o momento, consideramos como pressupostos do teletrabalho: (i) forma escrita, (ii) transferência da prestação de serviços do estabelecimento do empregador para o domicílio do empregado, (iii) prevalência da prestação de serviços no domicílio do empregado por pelo menos

[184] Os dispositivos se encontram assim redigidos: "Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"

cinquenta por cento do tempo de trabalho, (iv) utilização de tecnologias de informação e comunicação e (v) consensualidade.

A seguir, passa-se a discorrer de forma mais detalhada sobre cada um dos pressupostos referidos.

3.3.1. Forma escrita

A forma escrita é exigida pelo artigo 75-C, da CLT, de acordo com o qual "a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho", devendo ser especificadas no contrato "as atividades que serão realizadas pelo empregado". De acordo com Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 4-5), caberá à jurisprudência definir "se estamos diante de um requisito para a válida pactuação do regime de teletrabalho (*ad solemnitatem*) ou de um mecanismo de simples prova de tal ajuste (*ad probationem*)." Mas os autores consideram "que a tendência será a de reconhecer o estabelecimento em cláusula contratual do regime de teletrabalho como formalidade destinada somente à prova do ato". Segundo Paulo Regis Machado Botelho (2017: 262), "[o] contrato de teletrabalho é formal, razão pela qual, inobservada a forma, ele não prosperará".

O contrato de trabalho do teletrabalhador, portanto, é considerado um instrumento solene. Se não atendido o pressuposto, inclusive no que tange à descrição pormenorizada das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado, poderão, a nosso ver, ser afastadas as vantagens introduzidas à CLT pela Lei nº 13.467/2017, em benefício do empregador, em especial a exclusão do teletrabalhador do regime de duração do trabalho, como a transferência, ao trabalhador, do peso das responsabilidades relacionadas aos cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho. Essa interpretação é baseada nas técnicas a serem aprofundadas na seção seguinte.

3.3.2. Prestação de serviços no domicílio do empregado

Muito embora o teletrabalho, a rigor, possa se aperfeiçoar em qualquer local que não o estabelecimento do empregador[185], exercício interpretativo[186] sobre o artigo 75-B, da CLT,

[185] Mais detalhes a respeito serão fornecidos na seção 3.4.1. infra.
[186] Referido exercício interpretativo é baseado nas lições de Miguel Reale. De acordo com Reale (2002: 279-280): "O primeiro dever do intérprete é analisar o dispositivo legal para captar o seu pleno valor expressional.

resultante da Lei nº 13.467/2017, conduz à conclusão de que, para se considerar teletrabalho em face do Direito brasileiro, a prestação de serviços mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação deverá ocorrer no domicílio do empregado.

O novo artigo 75-B, da CLT, de fato, não remete ao estabelecimento do empregador, mas, sim, às "dependências". No *caput*, preceitua se considerar teletrabalho "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador" e, no parágrafo único, dispõe que o comparecimento do empregado para atividades que demandem sua presença nas dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Confira-se a redação do referido parágrafo único: "O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho." O dispositivo em apreço deve ser interpretado gramatical e sistematicamente.[187]

Conforme inciso III, adicionado ao artigo 62, da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, o teletrabalhador foi excluído do regime de duração do trabalho e equiparado ao titular de cargo de confiança. Com efeito, o teletrabalhador, como o titular de cargo de confiança de que trata o inciso II[188], foi inserido no artigo 62, da CLT, sem a ressalva presente no inciso I, quanto aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Sendo assim, o teletrabalhador não se submete ao regime de duração do trabalho nem mesmo se suas atividades forem compatíveis com fixação de horário e, mais ainda, com o controle.[189]

[...] Para isto, muitas vezes é necessário indagar do exato sentido de um vocábulo ou do valor das proposições do ponto de vista sintático. [...] Cada artigo de lei situa-se num capítulo ou num título e seu valor depende de sua colocação sistemática. É preciso, pois, interpretar as leis segundo seus valores lingüísticos, mas sempre situando-as no conjunto do sistema. Esse trabalho de compreensão de um preceito, em sua correlação com todos os que com ele se articulam logicamente, denomina-se *interpretação lógico-sistemática*. [...] Interpretar logicamente um texto de Direito é situá-lo ao mesmo tempo no sistema geral do ordenamento jurídico." Conforme doutrina de Alice Monteiro de Barros (2016: 100), a interpretação sistemática do Direito do Trabalho "consiste no abandono da autonomia da vontade e em uma inclinação para o intervencionismo, em face do princípio da proteção". Essa constatação é corroborada por Luiz Antônio Rizzatto Nunes 2005: 270, ao afirmar que, "por exemplo, quando se interpreta qualquer artigo do CDC, não se pode esquecer das finalidades daquela lei, quais sejam: a proteção ampla do consumidor". Esse recurso interpretativo é chancelado pelo artigo 5º, da LINDB, que dispõe: "Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum."

[187] Segundo Luiz Antônio Rizzatto Nunes (2005: 263), "[a] interpretação gramatical [...] é fundamental para fixar a significação das palavras contidas nos textos, não só do termo isoladamente, mas no contexto em que ele está inserido, relacionado com os demais".

[188] A respeito da controversa constitucionalidade do dispositivo em referência, cf. por todos, Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018).

[189] Essa assertiva é confirmada por Elton Duarte Batalha (2018: 96): "O artigo 62, inciso III, da CLT exclui expressamente o teletrabalhador do regime de duração do trabalho. Segundo certa corrente de pensamento, o teletrabalho pode ensejar o pagamento de adicional por horas extraordinárias de labor, desde que haja a possibilidade de controle da jornada de trabalho pelo empregador. Não nos parece sustentável essa posição diante do dispositivo legal. O teletrabalho não se confunde com a situação prevista no inciso I do mesmo artigo,

Considerem-se, ainda, as previsões dos artigos 75-D e 75-E, igualmente derivados da Lei nº 13.467/2017. O artigo 75-D trata do ônus financeiro subjacente ao teletrabalho e há quem interprete o dispositivo no sentido de que basta o contrato dispor que esse encargo será do empregado para que o empregador se exima de custos.[190] O artigo 75-E impõe deveres ao empregador, de instruir o empregado quanto aos cuidados a serem tomados para evitar doenças e acidentes de trabalho, e ao empregado, de se comprometer a seguir as instruções fornecidas pelo empregador mediante firma de termo de responsabilidade, havendo doutrina no sentido de que referido termo seria o suficiente para isentar o empregador de qualquer responsabilidade em matéria de saúde e segurança do teletrabalhador.[191]

As previsões legais mencionadas nos parágrafos precedentes apenas fazem sentido se o teletrabalho regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 compreender prestação de serviços a partir do domicílio do empregado, excluídos telecentros, *telecottages*, espaços de *coworking*[192] e quaisquer outros locais financiados pelo empregador, mesmo porque o artigo 75-B, como já salientado, remete, primordialmente, às "dependências", não ao estabelecimento do empregador.

Para que se compreenda o significado de dependências, deve-se recorrer ao conceito alargado de empresa fornecido pela alínea "c", do item 1.6., da NR-1, aprovada pela Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho. Empresa, nos termos do dispositivo, é "o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos". Em linha com o conceito alargado de empresa, estruturas financiadas

---

que admite implicitamente o pagamento do referido adicional em caso de atividade externa que seja compatível com a fixação de horário. [...] O exercício hermenêutico que busca reconhecer o direito ao adicional de horas extraordinárias ao teletrabalhador produz dupla ofensa: ao interesse dos agentes produtivos, que combinaram a prestação de serviços fora do estabelecimento do empregador, e à vontade da sociedade, manifestada por meio de seus representantes legitimamente eleitos." A parte final do comentário de Batalha, a nosso ver, deve ser vista com reservas. Isso pois, como visto anteriormente, na seção 2.4.4.2. supra, a consciência jurídica do povo, no que tange à regulamentação do teletrabalho, foi relegada a segundo plano por congressistas que perderam a representatividade da sociedade.

[190] Vólia Bomfim Cassar pensa dessa forma. (CASSAR e BORGES, 2017) José Claudio Monteiro de Brito Filho e Vanessa Rocha Ferreira (2018: 182) também enaltecem esse entendimento, ao dispor que "a redação do *caput* deste artigo permite que esse custo seja repassado para o empregado, violando diretamente um dos requisitos da relação de emprego, a alteridade (que determina que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica". A nosso ver, como será visto na seção 4.2.2.4.4. infra, essa linha de interpretação não é a mais acertada.

[191] Vólia Bomfim Cassar sustenta esse entendimento. (CASSAR e BORGES, 2017) Assim também a interpretação simplista de Marlos Augusto Melek (2017: 78), para quem, "por trabalhar em casa [pura e simplesmente por isso], o trabalhador se responsabiliza por acidentes de trabalho". A nosso ver, essa linha de interpretação, como será verificado nos três últimos capítulos, não é a mais correta.

[192] Os conceitos de tais estruturas serão providenciados na seção 3.4.1. infra.

pelo empregador com vistas a atingir seus objetivos, sob qualquer denominação, devem ser compreendidas como suas dependências.[193]

Em comparação com o domicílio do empregado, a fiscalização da duração do trabalho e do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho é facilitada em telecentros e figuras assemelhadas, sobretudo porque a privacidade do empregado nesses ambientes de trânsito coletivo não se reveste da mesma proteção que o domicílio. Aliás, ao que tudo indica, a intenção do legislador ao isentar teletrabalhadores de controle de jornada e lhes transferir o peso da responsabilidade pelo cumprimento das normas de saúde e segurança, embora essa assertiva não se manifeste em nenhum relatório legislativo subjacente à Lei nº 13.467/2017, foi justamente preservar a inviolabilidade do domicílio e a privacidade do empregado. Somente isso justificaria a regulamentação como formulada. Nesse contexto, não faz sentido, tampouco seria razoável[194], reger o contrato de trabalho do empregado alocado em telecentro e estruturas afins pela nova regulamentação do teletrabalho.

Apesar de num primeiro momento afastar o entendimento consubstanciado no parágrafo precedente, afirmando que a regulamentação procedida pela Lei nº 13.467/2017 "não implica que o trabalho se desenvolva obrigatoriamente no domicílio do empregado", Paulo Regis Machado Botelho (2017: 262) ratifica a posição defendida pelo presente estudo, ao dispor que "não se pode confundir a situação aqui tratada com a disponibilidade ofertada pela empresa de escritórios-satélites ou postos satélites, estruturados e mantidos pela empresa como espaços físicos coletivos destinados aos empregados". Mais enfaticamente, em relação ao artigo 75-B, Talita Camila Gonçalves Nunes (2018: 178) acentua: "apesar de não excluir as prestações de teletrabalho em telecentros, [...] telecentro [...] é uma dependência do empregador, visto que os custos do empreendimento – manutenção, energia, aparato tecnológico, limpeza etc. – são do próprio empregador".

Deve-se levar em conta o ensinamento da hermenêutica jurídica representado pelo seguinte brocardo: "deve ser entendida extensivamente a norma benéfica, mas estritamente a que impõe penas ou restringe direitos". (REALE, 2002: 280) No plano do Direito do

---

[193] Se a responsabilidade pelo custeio do telecentro ou estrutura afim recair sobre o trabalhador, provavelmente a hipótese será de teletrabalho autônomo. Tratando-se de teletrabalho subordinado, à luz do artigo 75-D, da CLT, caberá ao empregador ressarcir o empregado pelos custos investidos na estrutura.

[194] É preciso destacar que a interpretação jurídica contemporânea é governada pela lógica do razoável. Nesse sentido, as seguintes considerações de Luis Recasens Siches (2010: 662-663): "Lo que yo trato de esbozar en estas páginas es la idea radicalmente fundamental que aclara plenamente las razones que explican y justifican definitivamente las técnicas propugnadas por aquellas escuelas. Esta idea es precisamente la de que, como he ya mostrado, los contenidos jurídicos (es decir, lo que las normas mandan, lo que prohiben y lo que permiten) no pertenecen al pensamiento regido por la lógica de tipo matemático, de lo racional, sino a otro campo de pensamiento que está regido por otro tipo de lógica, por *la lógica de lo razonable, de lo humano* e de la razón vital e histórica."

Trabalho essa interpretação é orientada pelo princípio *in dubio pro misero*[195]. Analisando o papel da regulamentação do teletrabalho no contexto da CLT, outra conclusão não se pode alcançar que não a de que as novas regras vieram para restringir direitos.

Assim, pretender espraiar a disciplina jurídica do teletrabalho do domicílio do empregado para espaços financiados pelo empregador significa incorrer em grave erro interpretativo. Essa constatação é referendada por Miguel Reale (2002: 291): "Nada mais errôneo do que, tão logo promulgada uma lei, pinçarmos um de seus artigos para aplicá-lo isoladamente, sem nos darmos conta de *seu papel ou função no contexto do diploma legislativo*". De acordo com Reale, tal procedimento "[s]eria tão precipitado e ingênuo como dissertarmos sobre uma lei, sem estudo de seus preceitos, baseando-nos apenas em sua ementa..."

A interpretação no sentido de que apenas se pode considerar como teletrabalho a prestação de serviços a partir do domicílio do empregado é reforçada pelos relatórios legislativos que deram origem à Lei nº 13.467/2017.[196] Conforme parecer do Deputado Rogério Marinho, relator da Comissão Especial criada para analisar o Projeto de Lei nº 6.787/2016, propôs-se a regulamentação do teletrabalho em função do número de brasileiros que à época trabalhavam "em casa"[197]. Nos termos do parecer do Senador Ricardo Ferraço, relator do projeto na CAE, um dos objetivos do teletrabalho seria possibilitar às pessoas expenderem mais tempo em suas próprias residências[198].

Portanto, se a prestação de serviços com uso das TIC ocorrer em lugar considerado como dependência do empregador, porque por este financiado, e, assim, de ambiente sujeito ao livre exercício dos poderes de controle e fiscalização inerentes ao poder diretivo, como

---

[195] "O princípio *in dubio pro misero* inspira todo o Direito do Trabalho, conduzindo à interpretação mais favorável ao trabalhador, não importando se restritiva ou extensiva. Por isso, quando a norma for restritiva de direito, a interpretação também o será e, *a contrario sensu*, quando a norma for criadora de benefícios ao trabalhador, sua interpretação será extensiva." (CASSAR, 2017: 125)

[196] De acordo com Luiz Antônio Rizzatto Nunes, o recurso à análise dos relatórios legislativos só pode servir de reforço à interpretação sistemática. Com efeito, assinala Nunes (2005, 259-260), "essa pesquisa só tem razão de ser como fonte de subsídio secundária ao entendimento do intérprete, pois a fonte primária e essencial é o próprio texto da norma jurídica" e "é da noção de sistema que depende grandemente o sucesso do ato interpretativo."

[197] Assim as palavras do Relator: "Nesse contexto, estamos propondo a incorporação de regras sobre o teletrabalho na CLT. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de quatro milhões de brasileiros já trabalham em casa, a absoluta maioria deles na condição de autônomos ou de profissionais liberais." (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. COMISSÃO ESPECIAL, 2017: 42)

[198] Confira-se, a propósito, o seguinte trecho do mencionado relatório: "[...] o teletrabalho é típico do século 21 e permite que as pessoas passem mais tempo em casa e não precisem perder tempo e energia no trânsito, devendo essa modalidade de trabalho ser estimulada, e não reprimida." (BRASIL. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, 2017: 49-50)

um centro satélite de telesserviço ou um centro local de telesserviço, a prestação de serviços se submeterá ao regime típico da CLT.

3.3.3. Preponderância

O segundo pressuposto do teletrabalho, consistente na prevalência da prestação de serviços no domicílio do empregado por pelo menos cinquenta por cento do tempo de trabalho, decorre do advérbio "preponderantemente", presente no novo artigo 75-B, da CLT. A disposição está alinhada com o artigo 1º, da Convenção nº 177, da OIT, ao prever que o trabalhador subordinado não será considerado trabalhador em domicílio se atuar a partir de seu domicílio de forma meramente ocasional, assim como com o artigo 2º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, que exige para caracterizar o regime que a prestação de serviços fora das dependências do empregador ocorra de "forma regular". Na mesma direção, dispõe o item "4", do artigo 6º, da Lei colombiana nº 1221, que "[u]na persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador". Nesse sentido, também, o artigo 2º, do Decreto Supremo peruano nº 017-2015-TR[199].

Interpretando-se o artigo 75-B, da CLT, em face da finalidade da norma, ou seja, a partir da circunstância de que com a regulamentação do teletrabalho se pretende evitar o deslocamento físico de trabalhadores, assim como em face do inciso XIII, do artigo 7º, da CRFB, deve-se compreender por tempo de trabalho a sua duração semanal, no mínimo. De fato, se o termo preponderantemente remetesse à duração diária o fim de evitar o trajeto do trabalhador ao trabalho e de volta para casa não seria alcançado.

Nesse contexto, sob pena de descaracterização do regime de teletrabalho, o empregado inserido nessa rotina não pode trabalhar mais que dois dias por semana em locais designados pelo empregador. A nosso ver, em linha com o novo parágrafo 6º, do artigo 59, da CLT, derivado da Lei nº 13.467/2017[200], a identificação do tempo de trabalho predominante poderá também ser aferida no contexto mensal, desde que considerados somente o número

[199] Assim se apresenta a redação do dispositivo: "No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública."
[200] Veja-se a redação do dispositivo: "É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês."

de dias efetivamente trabalhados. No contexto anual[201] isso até seria possível, contanto que a aferição fosse feita *a priori*, porque a aferição *a posteriori* provocaria o desvirtuamento da finalidade da norma.

3.3.4. Utilização das TICs

O quarto pressuposto, traduzido pela utilização das TICs, ou seja, tecnologias de informação e comunicação, igualmente deriva do artigo 75-B, recentemente adicionado à CLT, alinhado com o artigo 2º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho.

São instrumentos telemáticos, sem prejuízo de outros que possam surgir: "o computador em rede, modem, telefax, e-mail, notebook, netbook, tablet, smartphone, cloud computing (que permite o acesso a bancos de dados virtuais), o logmein (controle remoto do computador acessado através de celular e tablet) e icloud [...]." (BRAMANTE, 2012: 391)[202]

3.3.5. Consensualidade

Por fim, a consensualidade, último pressuposto do teletrabalho, decorre do artigo 75-C, adicionado à CLT pela Lei nº 13.467/2017. Ao dispor que "a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho", referido artigo 75-C estabelece que o teletrabalho não está no âmbito do *jus variandi* do empregador, inserindo-se, sim, no contexto da autonomia da vontade das partes contratantes.

No mesmo sentido, o parágrafo 1º, do referido artigo 75-C, ao estabelecer a possibilidade de se alternar o regime presencial e o de teletrabalho mediante acordo entre as

---

[201] Na Itália, tramita desde 2014 projeto de lei denominado *Smart Working*, onde se pretende aferir a preponderância do regime a partir do contexto anual. Nesse sentido acenam Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni (2017: 30): "O *Smart Working*, segundo o projeto de Lei (art. 1º, § 2º. a) é definido como uma prestação de trabalho subordinado com as seguintes características: desempenho da prestação fora dos locais da empresa até 50% da carga horária anual; [...]."

[202] No plano interno de alguns ordenamentos jurídicos estrangeiros, as TIC são definidas da seguinte forma: "Se denomina tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual." (Alínea "a", do item 5.2., do Manual argentino de Boas Práticas no Teletrabalho) "Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): Conjunto de servicios, redes, software y dispositivos que tienen como fin el mejoramiento de la calidad de vida de las personas dentro un entorno, y que se integran a un sistema de información interconectado y complementario." (Item "6", do artigo 2º, do Decreto do Poder Executivo costarriquenho nº 37695-MP-MTSS)

partes. Na forma da lei, o teletrabalho não poderá ser imposto ao empregado. Sua adesão deve ser voluntária, como constitui faculdade do empregador aceitar ou não o pedido do empregado para ingressar no regime de teletrabalho.

Como dispõe o parágrafo 2º, do artigo 75-C, apenas a transferência ou a reversão[203] para o regime presencial poderá ser determinada unilateralmente pelo empregador.[204] Isso ocorre porque, assumindo o empregador os riscos da atividade econômica e dirigindo a prestação de serviços, cabe a ele decidir se o empregado tem perfil para atuar em regime de teletrabalho, competindo-lhe definir também se o regime compensa para a empresa, sob o ponto de vista financeiro, entre outros. De todo modo, a transferência ou a reversão não poderá ocorrer por motivos considerados fúteis ou persecutórios.[205] Justamente por isso, ao convocar o teletrabalhador a assumir ou reassumir o posto de trabalho presencial, a nosso ver, é salutar que o empregador justifique expressamente sua decisão. Sobre o tema, Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 13) comentam: "deve-se observar que o exercício do *ius variandi* na alteração do regime de teletrabalho para o presencial não é absoluto, devendo ser concretizado em conformidade com a boa-fé objetiva."

À luz do direito brasileiro, portanto, caberá ao empregado e ao empregador, conjuntamente, deliberar quanto à conveniência e oportunidade do regime de teletrabalho, podendo o empregador cessá-lo unilateralmente sob certas circunstâncias.

---

[203] Será *transferido* ao regime presencial, típico, o empregado já contratado para atuar em regime de teletrabalho. Já reversão implica retorno à situação anterior, portanto, será *revertido* ao regime presencial o empregado inicialmente contratado para trabalhar sob regime típico.

[204] A regra está redigida da seguinte forma: "Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual." A norma convida a perquirir se o empregado seria elegível ao adicional de transferência de que trata o artigo 469, da CLT, na hipótese de transferência ou reversão para estabelecimento situado em local distante do domicílio do empregado, ainda que o estabelecimento coincida com o estabelecimento de origem, implicando mudança de domicílio, no caso de reversão. Outra reflexão decorrente da regra consiste na equiparação salarial. À luz do artigo 461, da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, a equiparação salarial se dá no âmbito do estabelecimento empresarial. Entre outros requisitos, a norma exige que paradigma e paragonado prestem serviços "ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial", para fazerem jus à isonomia salarial. Nesse contexto e tendo em vista que o empregado fica vinculado a estabelecimento certo e determinado, fica a dúvida a respeito da possibilidade de empregado em regime de teletrabalho servir, ou não, de paradigma à equiparação. Embora interessantes, as questões não serão aprofundadas neste trabalho, pois sem relação direta com a saúde e segurança do teletrabalhador.

[205] Nesse sentido, a doutrina de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1984: 238): "A conseqüência jurídica derivante da essencialidade da cláusula relativa ao lugar da prestação de trabalho é que, como regra geral, não se admite a violação da mesma por motivos frívolos, vexatórios ou persecutórios. Não se admite, também, a adoção da transferência como instrumento de punição disciplinar, tal como ocorre em certos ordenamentos jurídicos."

O direito positivo estrangeiro, alinhado com o artigo 3º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho[206], também encampa a consensualidade como pressuposto do teletrabalho.[207]

O programa de teletrabalho instituído pela Prefeitura Los Angeles, na Califórnia, EUA, também está baseado na consensualidade. De fato, preceitua, "esse programa é uma opção gerencial, não um benefício empregatício universal"[208], podendo ser descontinuado a qualquer tempo tanto pelo teletrabalhador quanto pela prefeitura. (LOS ANGELES COUNTY, 2017) No mesmo sentido, o artigo 3º, da Lei romena nº 81/2018.

---

[206] Nos termos do dispositivo: "El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde. […] Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla. […] La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo."

[207] Nesse sentido, os seguintes dispositivos:

"6.2. Voluntariedad

6.2.1. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario. Un principio fundamental del teletrabajo es que tiene que ser una elección voluntaria y no un paso forzado.

6.2.2. El teletrabajo es voluntario para la persona y para la empresa para la cual trabaja. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.

6.2.3. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y la empresa empleadora formula una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar, el empresario puede aceptar o rechazar el pedido.

6.2.4. La negativa de una persona empleada a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de esa persona.

6.2.5. La decisión de incorporar un empleado a la modalidad de teletrabajo debe ser producto de una decisión consensuada entre la empresa (eventualmente la gerencia del sector) y la persona." (Manual de Boas Práticas no Teletrabalho)

"La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional." (Item "10", do artigo 6º, da Lei colombiana nº 1221/2008)

"a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la institución participante deberá suscribir conjuntamente con el servidor un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.

e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria por parte del servidor. La institución tiene la potestad para otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente y con fundamento en las políticas y lineamientos emitidos al efecto. El teletrabajador, siempre y cuando se siga un procedimiento elaborado al efecto, tiene el derecho para solicitar la restitución a su condición laboral habitual." (Artigo 8º, do Decreto do Poder Executivo costarriquenho nº 37695-MP-MTSS)

"La variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor civil, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o local de la entidad pública." (Item 4.1., do artigo 4º, do Decreto Supremo peruano nº 017-2015-TR)

[208] Tradução nossa, do original: "this program is a management option, not a universal employee benefit."

O Código do Trabalho francês igualmente contempla a consensualidade como pressuposto do teletrabalho. É o que se infere dos itens "I"[209] e "III"[210], do artigo L1222-9. O inciso III, contudo, tem nuances diferenciadas. De fato, prevê que a recusa em aceitar a posição de teletrabalhador não constitui motivo para término do contrato de trabalho. De outro, prevê que o empregador deve justificar a recusa do regime de teletrabalho para empregado considerado elegível à posição, ou seja, para o empregador, o teletrabalho não é totalmente livre.

Em Portugal, a consensualidade foi contemplada pelo artigo 235, do Código de 2003. Seu conteúdo sofreu modificações no Código de 2009, que passou a considerar o regime de teletrabalho obrigatório em duas circunstâncias. De acordo com o item "2", do artigo 166, do Código de 2009, o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito ao regime de teletrabalho, contanto que compatível com a atividade desempenhada. Também tem direito ao regime, em Portugal, o trabalhador com filho em idade inferior a três anos, conforme item "3", do mencionado artigo 166. O exercício do direito, nesse caso, pressupõe, além da compatibilidade com a atividade desempenhada, que o empregador reúna recursos e meios para viabilizar o regime.[211]

Ao lado da legislação francesa, que impõe ao empregador o dever de justificar a recusa do teletrabalho a trabalhador considerado elegível à posição, a portuguesa, de longe, pode

---

[209] De acordo com o item I: "O teletrabalho é estabelecido como parte de um acordo coletivo ou, na sua falta, como parte de um regulamento elaborado pelo empregador após consulta do Comitê Econômico e Social, se existir. Na ausência de um acordo ou carta coletiva, quando o empregado e o empregador concordam em recorrer ao teletrabalho, eles formalizam seu acordo por qualquer meio. Quando o pedido de acesso ao teletrabalho é formulado por um trabalhador com deficiência mencionado no artigo L. 5212-13 desse código ou um cuidador mencionado no artigo L. 113-1-3 do código de ação social e das famílias, o empregador deverá, quando aplicável, fundamentar a recusa." Tradução nossa, do original: "Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus."

[210] Nos termos do item III: "Um empregador que se recusa a conceder o benefício do teletrabalho a um empregado que ocupa uma posição elegível para uma organização de teletrabalho nas condições previstas por um acordo coletivo ou, na sua falta, pela carta, justifica a sua resposta. A recusa em aceitar a posição de um teletrabalhador não é uma razão para o término do contrato de trabalho." Tradução nossa, do original: "L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail."

[211] Maria do Rosário Palma Ramalho (2018: 166) assinala que o regime para o trabalhador com filho em idade inferior a três anos é mais favorável, em comparação com outros candidatos ao teletrabalho, pontuando que "basta ao empregador dizer que não tem dinheiro para comprar um computador para instalar em casa do trabalhador, ou que a presença física deste na empresa é indispensável" para se eximir da obrigação de que trata o dispositivo sob análise.

ser considerada a mais avançada no que diz respeito ao pressuposto sob análise. Revela posição de vanguarda no que toca à proteção da mulher, maior vítima de violência doméstica, assim como no que tange ao prestígio à primeira infância, dado que nesta fase a intensidade do contato com os pais é fundamental[212] para o desenvolvimento do ser humano.[213]

3.4. Classificação

O teletrabalho pode ser classificado a partir do local em que prestados os serviços, em função do tipo de conexão do instrumento telemático do teletrabalhador ao servidor informático do empregador, bem como segundo a alternância entre os regimes de teletrabalho e presencial. Tendo em vista os avanços tecnológicos testemunhados na última década, Manuel Martin Pino Estrada (2017) propõe nova classificação baseada justamente nos referidos avanços. As classificações serão analisadas nas próximas seções.

3.4.1. Quanto ao local da prestação de serviços

Se ocorrer a partir do domicílio do empregado, a prestação de serviços em regime de teletrabalho será denominada pela expressão *home office*[214] ou, no idioma local, teletrabalho em domicílio.[215]

---

[212] Sobre tal base se erigiu o conjunto de políticas públicas para a primeira infância, de que trata a Lei nº 13.257/2016. A Lei não contemplou incentivos ao teletrabalho para promoção da primeira infância, mas, conforme artigo 1º, fixou "princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano". Nos termos do artigo 5º, da lei em referência, a convivência familiar e comunitária constitui uma das "áreas prioritárias para as políticas públicas para a primeira infância". O tema é muito rico, mas não será aprofundado na presente pesquisa porque sem relação direta com a saúde e segurança do teletrabalhador.

[213] À luz da doutrina de Maria do Rosário Palma Ramalho (2018), o item "3", do artigo 166, visa a promover uma relação harmônica entre vida profissional e a vida familiar, no sentido de incentivar a população portuguesa a reequilibrar a taxa de natalidade do país.

[214] A expressão foi utilizada, entre outros, por Ivani Contini Bramante (2012). De acordo com Alexandre Agra Belmonte (2007: 300), compreende-se como *home office* "o escritório virtual montado na residência do trabalhador para a prestação do trabalho à distância, com utilização das tecnologias da comunicação".

[215] Segundo Sérgio Pinto Martins (2001), o teletrabalho executado no domicílio do empregado pode ser chamado, igualmente, de telecabana ou vicinal. Talita Camila Gonçalves Nunes, por sua vez, considera que telecabanas são na verdade os *telecottages*. De acordo com Nunes (2018: 172), "toda telecabana é uma telecottage, mas nem toda telecottage é uma telecabana, em razão de as telecottages estarem em local mais afastado, rural".

Se ocorrer a partir de centros satélites de telesserviço, centros locais de telesserviço *telecottages* ou espaços de *coworking*, a prestação de serviços em regime de teletrabalho será denominada pela expressão "trabalho à distância" ou "trabalho remoto".[216]

Centros satélites são edifícios de escritórios, ou partes de edifícios, utilizados por uma única organização. Já os centros locais de telesserviço podem ser utilizados por companhias variadas. Certos centros locais de telesserviço são efetivamente locais, razão pela qual são igualmente chamados de centros comunitários de telesserviço. (NILLES, 1997)[217]

O teletrabalho pode ainda ser desenvolvido em *telecottages*. Tais estruturas podem ser consideradas espécies de centros locais de telesserviço. Segundo Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990), a especificidade dos *telecottages* reside no fato de referidas estruturas visarem à ampliação de inclusão digital de pessoas situadas em lugares afastados, como nos espaços rurais.[218]

Embora possam ser utilizados como escritórios virtuais, os *telecottages* não foram designados para essa finalidade. Tais estruturas nasceram na Suécia, por volta de 1985. Congregam centros de treinamento em computadores e equipamentos de telecomunicações,

---

[216] Como visto supra, na seção 3.1.1., as expressões "trabalho à distância" ou "trabalho remoto" podem designar também o teletrabalho em domicílio, mesmo porque referidas expressões constituem gênero, do qual o vocábulo teletrabalho é espécie.

[217] No mesmo sentido, o pensamento de Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014: 336), que diferencia os centros locais de telesserviço dos centros satélites da seguinte forma: "A distinção entre os centros comunitários e os centros satélite encontra-se no facto de os últimos serem exclusivamente ocupados por trabalhadores de uma mesma empresa, representando uma simples deslocalização da mão-de-obra possibilitada pela aplicação das novas tecnologias. Já nos centros comunitários coexistem teletrabalhadores vinculados a vários empregadores e até profissionais independentes." A seguir, o conceito de Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2000: 584) para teletrabalho em centros compartilhados: "desenvolvido em locais descentralizados, providenciados pela própria empresa a que serve o teletrabalhador em coparticipação com outra ou outras, ou ainda por empresas que ofereçam mediante aluguel instalações informáticas e de telecomunicações que podem ser compartilhadas por diversos usuários: empresas, profissionais autônomos, etc."

[218] De fato, sublinham Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990: 14): "A primeira aplicação das oportunidades oferecidas pelas novas tecnologias de informação e telecomunicações em regiões isoladas consiste na criação de telecottages. Tratam-se de lugares onde as novas tecnologias estão disponíveis para qualquer pessoa interessada em seu uso. Os telecottages constituem o 'elo perdido' entre áreas pouco povoadas e remotas e os centros de informação. [...] Telecottages possibilitam acesso, a populações isoladas, a uma ampla gama de serviços, incluindo treinamento à distância. Além disso, vários trabalhos desenvolvidos com computadores locais estão conectados ao computador principal em telecottage. As pessoas que executam esses trabalhos podem trabalhar em casa, mas também podem se juntar aos seus colegas no telecottage, se preferirem. Telecottages também oferecem serviços para pequenas e grandes empresas em sua região. Telecottages funcionam até mesmo como escritórios para certas pequenas empresas." Tradução nossa, do original: "The first application to isolated regions of the opportunities offered by new information and telecommunication technologies has been the creation of telecottages. These are places where the new technologies are available to anyone interested in their use. Telecottages constitute the "missing link" between sparsely populated, remote areas and the centers of information. (...) Telecottages allow isolated populations to have access to a wide range of services, including distance training. In addition, a number of local computer jobs are linked to the main computer in telecottage. People performing these jobs may work at home but they can also join their colleagues in the telecottage if they prefer to do so. Telecottages also offer services to small and large enterprises in their region. Telecottages even function as offices for certain small enterprises."

bem como livrarias e consultoria para aquisição de computadores e *softwares*. (BULLAIN e TOFTISOVA, 2005)

Os *telecottages* são utilizados por organizações não governamentais para conectar zonas rurais ao resto do mundo, assim como para fornecer oportunidades a pessoas que de outra forma estariam excluídas da globalização. Podem também ser utilizados pelo Estado, com vistas a manter a população informada sobre as políticas governamentais postas em prática. (BULLAIN e TOFTISOVA, 2005)

Os espaços de *coworking*, por sua vez, podem, como os *telecottages*, ser considerados espécies de centros locais de telesserviço, nada impedindo, no entanto, que sejam utilizados por uma única organização, circunstância que aproximará a estrutura de um centro satélite de telesserviço. Paloma Fraga Medina e Edite Krawulski (2015: 181) consideram o *coworking* como "modalidade de trabalho na qual profissionais de diferentes áreas buscam ampliar sua rede de contatos, compartilhando espaço e serviços de escritório".

Há pouca doutrina sobre os espaços de *coworking*, mesmo porque se trata de fenômeno relativamente novo. O nascimento do termo pode ser atribuído aos primeiros anos do novo milênio, nos EUA. No Brasil, o surgimento do fenômeno remonta ao ano de 2007. Entre referido ano e o mês de março de 2015, de sete, o número de espaços de *coworking* foi ampliado para duzentos e trinta e oito. (MEDINA e KRAWULSKI, 2015)

Entre as principais vantagens do espaço de *coworking* se destacam o baixo custo e a interação entre profissionais com conhecimentos variados. Paloma Fraga Medina e Edite Krawulski (2015) consideram o espaço de *coworking* como uma interessante alternativa ao isolamento que pode ocorrer no teletrabalho desenvolvido no domicílio do empregado.

O espaço de *coworking* pode ser preferível para aqueles dias em que os trabalhadores precisam se reunir com clientes. Tais espaços contam com pessoal preparado para deixar o ambiente o mais personalizado possível, visando a conferir conforto ao trabalhador. Nesse sentido, destaca Jeremy Rifkin (2004: 280-281), "[a]ntes que el empleado llegue, el personal de esta unidad colocará una placa con el nombre del empleado sobre la puerta, así como fotografías de su familia sobre el escritorio para que pueda sentirse confortable".

Se ocorrer a partir de estruturas diferentes, a prestação de serviços em regime de teletrabalho será denominada móvel ou itinerante. (ESTRADA, 2008) Essa forma de teletrabalhar é conhecida também como teletrabalho nômade (MARTINS, 2001: 354), podendo o teletrabalhador nômade ser considerado argonauta (BENVINGUT, 2001). A ideia de improviso permeia o teletrabalho itinerante.

Se a prestação de serviços ocorrer em país distinto daquele em que situada a empresa a que o teletrabalhador se encontra vinculado, o teletrabalho será classificado como *off shore* ou transnacional. Essas expressões foram utilizadas por Ramon Sellas i Benvingut (2001), Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014) e, também, Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990), estes últimos destacando a utilização dessa modalidade de teletrabalho para se contratar mão de obra proveniente de países em desenvolvimento. Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni (2017) trazem ainda a denominação de teletrabalho transfronteiriço para a modalidade de trabalho em apreço.

Estes são os critérios topográficos, espaciais ou geográficos[219] de classificação do teletrabalho. Dada sua natureza meramente classificatória, são desnecessários para a caracterização propriamente dita do teletrabalho.[220] Na próxima seção será analisada a classificação quanto ao tipo de conexão.

3.4.2. Quanto ao tipo de conexão

Quanto ao tipo de conexão, o teletrabalho pode ser classificado como on-line, off-line ou *one line way*. Sem enfrentar a modalidade *one line way*, Manuel Martin Pino Estrada (2004) atribui ao teletrabalho on-line a nomenclatura de teletrabalho conectado, chamando de desconectado o teletrabalho off-line.

Na modalidade on-line, o teletrabalhador desenvolve suas atividades conectado ao computador central da empresa, de forma bidirecional. No formato *one line way*, a conexão é unidirecional, ou seja, apenas uma parte poderá transmitir dados à outra. No modelo off-line, não há nenhum tipo de conexão entre o computador do empregado e a rede do empregador. Nesse caso, a transmissão de dados ocorre pessoalmente ou pelos correios, por meio de entrega de mídia eletrônica. (BENVINGUT, 2001)

Apesar de incluir o teletrabalho off-line entre as modalidades de teletrabalho, Ramon Sellas i Benvingut (2001) entende que apenas os instrumentos telemáticos que possibilitem conexão do computador do empregado ao servidor do empregador, sejam bi ou unidirecional, podem caracterizar pressuposto específico do teletrabalho. Na mesma direção

[219] Ivani Contini Bramante (2012) prefere abordar o tema sob a forma de "elemento topográfico".

[220] Nesse sentido, Ramon Sellas i Benvingut (2001: 34) observa: "Ahora bien, resulta indiferente al teletrabajo cuál sea el lugar concreto desde donde se desarrolle la actividad laboral, es decir, que nada aporta a la configuración del teletrabajo que la prestación se efectúe desde el domicilio del trabajador, desde un centro de recursos compartidos, desde un centro satélite o desde una estación de trabajo móvil. Se trata de presupuestos sustantivos accidentales de la prestación en sistema de teletrabajo, que en todo caso pueden convertirse en presupuestos esenciales de cada una de las modalidades de teletrabajo."

se manifesta Ivani Contini Bramante (2012). Em sentido contrário, apresenta-se o entendimento de Manuel Martin Pino Estrada (2004) e Domenico De Masi (2010).[221]

A nosso ver, a razão está com a segunda corrente. De fato, apesar de o regime de conexão off-line impedir a comunicação entre empregado e empregador, basta alterar para o regime on-line para exercer essa comunicação, ou seja, o potencial do instrumento utilizado pelo empregado em regime off-line para se converter ao regime on-line deve bastar para que o instrumento desconectado do servidor do empregador caracterize pressuposto específico do teletrabalho. Passa-se na próxima seção a discorrer sobre a classificação quanto à alternância entre os regimes de teletrabalho e presencial.

3.4.3. Quanto à alternância entre os regimes de teletrabalho e presencial

De acordo com Júlio Manuel Vieira Gomes (2007), o teletrabalho pode ainda ser classificado segundo a alternância entre os regimes de teletrabalho e presencial. Assim, considera-se teletrabalho alternado o regime em que o teletrabalhador ora se situa nas dependências do empregador, ora em sua residência ou em outro local designado para desenvolvimento do teletrabalho, enquanto que a expressão teletrabalho em domicílio somente poderia albergar o regime desenvolvido integralmente na residência do teletrabalhador.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2017: 35) consideram esse critério classificatório como critério temporal, explicando que o teletrabalho pode ser permanente, "quando o tempo de trabalho fora da empresa exceda a 90% do tempo trabalhado" ou alternado, por exclusão, podendo ainda ser suplementar, "quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo)". Na próxima seção, será vista a classificação quanto aos avanços tecnológicos.

3.4.4. Quanto aos avanços tecnológicos

Essa classificação, como antecipado, é proposta por Manuel Martin Pino Estrada (2017). Ela comporta dez divisões. O teletrabalho tradicional, onde o homem controla

[221] Domenico De Masi considera como teletrabalho qualquer forma de trabalho à distância. De Masi (2010: 264) afirma, textualmente, que "[t]eletrabalho não significa informática". Para ilustrar sua assertiva, De Masi (2010: 264) faz referência à figura do juiz: "O magistrado que, em vez de trabalhar no escritório, põe os trabalhos na pasta, leva-os para casa e estuda entre as paredes de casa, executa para todos os efeitos um trabalho à distância."

manualmente o instrumento tecnológico, nessa classificação, recebe a denominação de teletrabalho homem-máquina. Quando o controle do instrumento tecnológico ocorre com a mente, o teletrabalho recebe a denominação de teletrabalho homem-mente-máquina. Quando o homem controla manualmente seu avatar em ambiente virtual, o teletrabalho é classificado como teletrabalho homem-avatar. Se o controle do avatar ocorre com o uso da mente, o teletrabalho é classificado como teletrabalho-mente-avatar.

Classifica-se como teletrabalho entre ciborgues o teletrabalho realizado entre ciborgues mesmo, ou entre pessoas com chips instalados em seus corpos. Como teletrabalho robótico, é classificado o teletrabalho realizado entre robôs. Recebe a denominação de teletrabalho nanorrobótico o teletrabalho realizado entre nanorrobôs. Teletrabalho avatárico é como se classifica o teletrabalho entre avatares. Teletrabalho escravo é aquele que priva o teletrabalhador de sua liberdade. Por fim, teletrabalho misto é aquele que congrega uma ou mais das modalidades anteriormente mencionadas. A próxima seção será dedicada especificamente ao teletrabalho transnacional, mencionado na classificação quanto ao local da prestação de serviços.

3.5. Teletrabalho transnacional

Como visto anteriormente, na seção 3.4.1., em relação ao local da prestação de serviços, o teletrabalho poderá ser classificado como *off shore*, transnacional ou transfronteiriço, assim considerado o teletrabalho desenvolvido no âmbito de um contrato internacional de trabalho. Compreende-se como tal, segundo Carlos Roberto Husek (2015: 188), o contrato de trabalho revestido de "um elemento estranho ao país: o empregado é estrangeiro e a empresa é brasileira; a empresa é estrangeira e o empregado é brasileiro; a empresa e o empregado são brasileiros, mas o local de trabalho é no estrangeiro."

De acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho (1997), o teletrabalho transnacional se destaca nos países em desenvolvimento, em razão do baixo custo da mão de obra em tais localidades, podendo, conforme observado por Júlio Manuel Vieira Gomes (2007) e Wilfredo Sanguineti Raymond (2013a), constituir nova forma de *dumping social*.[222] De fato, "Bombaim e Bangalore tornaram-se os principais centros de produção subcontratada de

[222] A respeito do *dumping social*, Antonio Galvão Peres (2004: 123-124) sugere a uniformização de tratamento a "trabalhadores que executam o mesmo serviço em países diversos" para que assim "se evitem as migrações abusivas de *bancos de trabalho*". Não obstante, não aprofunda a questão por considerar que constitui objeto do direito internacional público.

software para empresas de todo o globo". Países de primeiro mundo utilizam o "trabalho de milhares de engenheiros indianos e profissionais de ciências da computação altamente qualificados, que recebem cerca de 20% do salário pago nos EUA para empregos similares." (CASTELLS, 2018: 301) A "crescente divisão internacional do trabalho permite aos países da OCDE delegar às populações do Terceiro Mundo as tarefas mais repetitivas, cansativas, enfadonhas, alienantes, despojadas de criatividade". (DE MASI, 2010: 24) Isso ocorre, justamente, porque a legislação de países subdesenvolvidos é bem mais flexível que aquelas das nações desenvolvidas. Assim, países de terceiro mundo são considerados pelos de primeiro mundo como verdadeiros paraísos sociais.

Sérgio Pinto Martins (2001) assinala ser difícil saber qual é o local da prestação de serviços no teletrabalho transnacional, dado que o serviço é prestado à distância. Georgenor de Sousa Franco Filho (2011) relaciona a identificação do país em que realmente ocorre a prestação de serviço, para fins jurisdicionais, como dificuldade específica do teletrabalho.

O teletrabalho transnacional foi tema do artigo 9º, do Projeto de Lei nº 4.505/2008, da Câmara dos Deputados. Nos termos do dispositivo, deveria ser aplicada ao regime a lei do local da prestação de serviços, admitindo-se convenção contratual em sentido contrário. A Lei nº 13.467/2017 não regulamentou a aplicação da lei no espaço em relação ao teletrabalho transnacional.[223] A solução para essa questão deve assim ser buscada no Direito Internacional Privado, conforme disposto nas próximas seções.

3.5.1. Mecanismos do Direito Internacional Privado para solução de conflitos de leis no espaço

O Direito Internacional Privado é constituído por regras visando a indicar o direito material aplicável às relações entre agentes privados, quando existente conflito de leis no

[223] Outros ordenamentos jurídicos que regulamentaram o teletrabalho pouca ou nenhuma contribuição trazem para o tema. Na Colômbia, a Lei nº 1221/2008 proíbe a contratação de teletrabalhadores baseados em outros países. Nesses termos, o item 11, do artigo 6º: "Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia." O dispositivo é interessante por causa de seu potencial para evitar que empregadores colombianos recorram a teletrabalhadores situados em paraísos sociais. No item 12, do artigo 6º, a Lei nº 1221/2008 abarca o critério da *lex loci exeucutionis* combinado com o critério da norma mais favorável para solução de conflitos de leis no espaço. Veja-se: "A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador." No Peru, ocorre o inverso, conforme assinala Ana Maria Cecilia Valencia Catunta (2018: 216): "La Ley y el Reglamento se aplica al teletrabajador en las siguientes situaciones: que preste servicios en el país independientemente del lugar donde se haya celebrado el contrato de trabajo; que siendo contratado en el país preste servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo".

espaço. Referido ramo da ciência jurídica não tem por escopo regular as relações entre agentes privados. Os ramos que buscam reger as relações jurídicas prescrevem normas de *direito*. O Direito Internacional Privado, porque tem por fim indicar a lei aplicável sobre o conflito de leis no espaço, prescreve normas de *sobredireito*. Conflitos de lei no espaço ocorrem nas relações jurídicas revestidas dos denominados "*elementos de estraneidade* e seu reconhecimento como tais dependerá da legislação, doutrina e jurisprudência de cada país". Podem ser resolvidos de três maneiras. Diretamente, quando uniformizado o direito material. É o que ocorre com as convenções internacionais de trabalho, erigidas pela OIT. Semidiretamente, quando um diploma internacional reconhecido pelos Estados subjacentes ao conflito fornecer as bases para a harmonização da relação, a exemplo do Código de Bustamante.[224] Indiretamente, quando a solução derivar do direito interno, caso das controvérsias pacificadas sob a égide da LINDB. (PERES, 2004: 42)

Conflitos de lei no espaço relativos ao teletrabalho, em razão da inexistência de convenção internacional envolvendo o tema, não podem ser resolvidos a partir de mecanismos diretos de solução, mas, como será visto a seguir, apenas de mecanismos semidiretos e indiretos.

3.5.2. Do primado da *lex loci executionis* à doutrina dos vínculos mais estreitos

Código de Bustamante é a denominação por meio da qual disseminado o Código de Direito Internacional Privado, aprovado pela Convenção de Direito Internacional Privado, alcançada na Sexta Conferência Internacional Americana, realizada em 20 de fevereiro de 1928, na cidade de Havana, Cuba. A Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico interno por meio do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929. Nos termos do artigo 2º, da Convenção, ela se aplica somente aos Estados signatários do pacto.

O Código está dividido em quatro livros. O primeiro é reservado ao Direito Civil Internacional, dividido em quatro títulos. Às obrigações e contratos está dedicado o título quarto, com dezesseis capítulos. O capítulo cinco, do título quarto, versa sobre arrendamento. É no capítulo a respeito do arrendamento que está inserido o artigo 198, onde

[224] Diferentemente da solução direta, com sua pretensão uniformizadora, a resposta semidireta, pontua Peres (2004), visa a harmonizar as legislações dos Estados-membros.

se lê que é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.[225]

Na mesma direção do Código de Bustamante foi construída a jurisprudência dos tribunais pátrios especializados. Conforme Súmula 207[226], do TST, oriunda da Resolução nº 13/1985, aplica-se aos conflitos de leis trabalhistas no espaço o princípio da *lex loci executionis*. Vale dizer, "[a] relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação."

A rigidez do critério territorial presente no Código de Bustamante e reproduzida na Súmula 207, do TST, tem por fim "assegurar a igualdade entre o nacional e o estrangeiro", como também encontra substrato no "caráter protetivo do direito do trabalho, na medida em que evitaria o possível arbítrio do empregador quanto à lei aplicável ao contrato". (PERES, 2004: 58-59)

A solução do ordenamento jurídico interno é diversa. De fato, consoante artigo 9º, da LINDB, as obrigações são qualificadas e regidas pela lei do país em que se constituírem. Trata-se de solução menos rígida que a proposta pelo Código de Bustamante e pela jurisprudência dos tribunais especializados, na medida em que a parte contratual mais forte pode de certa forma manipular o local da contratação com vistas a impor sua vontade sobre a parte mais frágil. Mas, não deixa, apenas por isso, de ser uma solução engessada.

Manuel Alonso Olea (1984: 236) afirma que o primado da *lex loci executionis*, por ele denominado princípio da territorialidade, compreende regra geral de solução de conflitos de lei no espaço. Não obstante, reconhece haver exceções, solucionáveis a partir da "lei do domicílio do empresário ou do [...] trabalhador, ou lei do lugar de celebração do contrato, além do jogo bastante peculiar a respeito de todas as leis da 'reserva de ordem pública' e a eleição possível pelas partes do contrato de trabalho [...] da lei aplicável".

Segundo determinada corrente doutrinária, a Súmula 207, do TST, não afronta o conteúdo do artigo 9º, da LINDB. (PERES, 2004) O pretenso conflito entre as fontes, no caso, é afastado pelos princípios da proteção e da igualdade, assim como pelo caráter de ordem pública que reveste as normas trabalhistas. É da própria LINDB, conforme artigo 17, que decorre previsão segundo a qual "[a]s leis, atos e sentenças de outro país, bem como

[225] O Código de Bustamante remonta ao início do século passado, quando ainda não muito bem resolvida a distinção entre Direito do Trabalho e Direito Civil. Hoje é inaceitável considerar qualquer tipo de trabalho como arrendamento. Essa essa noção remete à coisificação do ser humano. Foi superada em especial pela Constituição da OIT, com o princípio de acordo com o qual "o trabalho não é uma mercadoria".
[226] A súmula foi cancelada, como se explicitará adiante, na seção 3.5.3.

quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes".

O local do acidente ou da prestação de serviços, no Código de Bustamante ou na jurisprudência consolidada na Súmula 207, ou o local da celebração do contrato, na LINDB, constituem aquilo que no Direito Internacional Privado se denomina "*elemento de conexão* (*punto de collegamento, point* ou *règle de ratachement, circunstancia de conexión, localizer* etc)." A doutrina do elemento de conexão, consagrada tanto pelo Código de Bustamante quanto pela LINDB, encontra contraponto mais flexível no Direito Internacional Privado norte-americano. Com efeito, o artigo 6º, do *Restatement Second on the Conflicts of Law*, erigiu o "*princípio da proximidade* – também chamado *dos vínculos mais estreitos* ou *da relação mais significativa*". O princípio é baseado no ideal de justiça.[227] O *Restatement Second on the Conflicts of Law* serviu de inspiração para a Convenção Europeia sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, difundida pela denominação de Convenção de Roma, de 1980. (PERES, 2004: 54-55)

Geralmente, os elementos de conexão "referem-se à nacionalidade, ao domicílio, à situação da coisa, à localização do nascimento ou do falecimento, da consumação do delito, da constituição do contrato ou do cumprimento da obrigação, à autonomia da vontade etc." No que toca ao Direito do Trabalho, "os principais critérios são: a) o local da prestação dos serviços; b) o local da contratação; c) a autonomia da vontade das partes." (BELTRAN, 2003: 35)

A Convenção de Roma, de 1980, encerra no artigo 6º disposição específica para a regência de conflitos de lei no espaço nascidos no âmbito de contratos individuais de trabalho. Nos termos do dispositivo, a lei de regência do contrato de trabalho dependerá da mobilidade desse contrato. Assim, se o empregado prestar serviços habitualmente no mesmo país, a lei desse país em que prestados habitualmente os serviços regerá o contrato. Se, por outro lado, inexistir um país predominante, será aplicável a lei do país em que situado o

[227] A base do princípio da relação mais significativa é extraída da seguinte passagem de Antonio Galvão Peres (2004: 56), envolvendo acidente automobilístico ocorrido no Canadá, com elementos de conexão predominantemente nova-iorquinos: "Os critérios que acabaram consagrados no *Restatement 2nd* foram utilizados pela primeira vez no caso *Babcock*, em que o Tribunal de Nova York deixou de aplicar a regra clássica da *lex loci delictii* para aplicar a lei nova-iorquina a um acidente de trânsito ocorrido em Ontário, Canadá. Para o tribunal seria injusto e anômalo aplicar a lei de Ontário somente porque o acidente lá ocorreu, pois todos os outros pontos de contato levavam a Nova York. O território era canadense, mas o registro do carro, o seguro, a residência do motorista e da passageira eram nova-iorquinos. Mas não é só. Fosse aplicada a lei de Ontário, local do acidente, a passageira carona não teria direito à indenização postulada, enquanto a lei nova-iorquina a previa."

empregador, salvo se do conjunto das circunstâncias resultar "uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país".[228]

O artigo 6º, da Convenção de Roma, será afastado se as partes exercerem a liberdade de escolha presente no artigo 3º. O dispositivo é baseado no princípio da autonomia privada individual. Referido princípio legitima a "negociação dos contratos de empregados altamente qualificados, o que também repercute na possibilidade de escolha da lei de regência nos contratos internacionais." (PERES, 2004: 60)

De acordo com o artigo 3º, da Convenção de Roma, contratos em geral são regidos pela lei expressamente escolhida pelas partes. Não obstante, se todos os elementos de estraneidade de determinada relação estiverem concentrados em um único país, quer dizer, se a nacionalidade do empregado, do empregador e da prestação de serviços forem coincidentes, a escolha das partes não poderá avançar sobre disposições inderrogáveis por acordo. Vale dizer, conforme dispositivo sob análise, as partes podem escolher a lei que bem entenderem para reger sua relação jurídica, mas essa faculdade não pode impedir a aplicação de disposições imperativas do país que reúne todos os elementos de estraneidade. Nos termos do dispositivo, a convenção das partes poderá ser invalidada também por defeito de consentimento, de forma e de capacidade, conforme artigos 8º, 9º e 11º, textualmente evocados pelo artigo em comento.

Mesmo que as partes não exerçam a liberdade de escolha de que trata o artigo 3º, o artigo 6º, da Convenção de Roma, poderá ser afastado. Isso ocorrerá se o contrato apresentar conexão mais estreita com a lei de local diverso daquele em que o empregado prestar serviços habitualmente ou daquele em que situado o empregador. É o que resulta do artigo 4º. Nos termos do dispositivo, a conexão mais estreita é determinada pela residência habitual da parte obrigada à prestação de serviço, mas se o conjunto das circunstâncias apontar para outro lugar, é a lei desse lugar que fará a regência do contrato.

A Convenção de Roma, a princípio, não se aplica ao Brasil. Porém, sua observância é importante como referencial teórico. Poderia ser aplicável aqui a Convenção do México, de

[228] Segundo Antonio Galvão Peres (2004: 89), o artigo 6º, da Convenção de Roma, versa sobre "casos [...] em que o território desempenha um papel diminuto na relação, [...] como na situação em que o empregado está subordinado a uma unidade da empresa no exterior e, a despeito da duração da transferência, unicamente a ela destina o resultado de seus serviços." Peres (2004: 89) exemplifica essa situação com a figura de "um jornalista brasileiro contratado por uma empresa de telecomunicações de seu país para atuar como correspondente fixo em determinado Estado europeu." Essa também a situação do executivo ou técnico altamente qualificado enviado por sucursal no exterior, sublinha Peres (2004: 90), "para comandar, em nome da matriz, as atividades de toda a sucursal ou de um determinado setor seu [...]. Tal trabalhador, espécie de *alter ego* da matriz no estrangeiro, evidentemente está mais vinculado a sua origem que ao local de prestação de serviços. Presentes, assim, mais uma vez, os *vínculos mais estreitos* [...]".

1994, assinada pelo país, mas até hoje não ratificada. O instrumento é denominado Convenção Interamericana sobre Direito Aplicável aos Contratos Internacionais. Baseia-se em diretrizes da Convenção de Roma. Adota como elemento de conexão principal a autonomia da vontade[229] e o princípio dos vínculos mais estreitos[230] como elemento de conexão subsidiário.

3.5.3. Da escolha do legislador pátrio pela norma mais favorável

A Súmula 207, do TST, foi cancelada por força da Lei nº 11.962/2009. Referida lei estendeu as regras da Lei nº 7.064/1982 a qualquer empresa que contratasse ou transferisse trabalhadores para prestar serviços no exterior. A Lei nº 7.064/1982, até o surgimento da Lei nº 11.962/2009, era aplicável somente às empresas prestadoras de serviços de engenharia, embora parte da doutrina ampliasse seu espectro de abrangência para outros segmentos. A Lei nº 7.064/1982 "regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior". Tem por substrato nuclear o critério da norma mais favorável. Conforme inciso II, do artigo 3º, da referida lei, os conflitos de lei no espaço são resolvidos mediante aplicação da legislação "mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria".

Antonio Galvão Peres (2004: 110) considera o critério da norma mais favorável inadequado, porque promove "o fortalecimento da insegurança jurídica, a qual é um dos principais alvos das normas de conflitos de leis". Na concepção do autor, referido critério "deveria estar restrito à comparação da norma estrangeira com uma *norma imperativa* do local de execução do contrato – imperativa no sentido de ordem pública internacional [...] – e não em relação a todas as disposições."

Concordamos com a doutrina mencionada no parágrafo precedente no que diz respeito ao fato de o critério da norma mais favorável provocar insegurança jurídica. Divergimos, no entanto, quando admite a possibilidade de referido critério prevalecer com relação às normas

[229] Nesse sentido, o artigo 7º, da Convenção: "O contrato rege-se pelo direito escolhido pelas partes. O acordo das partes sobre esta escolha deve ser expresso ou, em caso de inexistência de acordo expresso, depreender-se de forma evidente da conduta das partes e das cláusulas contratuais, consideradas em seu conjunto. Essa escolha poderá referir-se à totalidade do contrato ou a uma parte do mesmo."

[230] Nesses termos, o artigo 9, da Convenção: "Não tendo as partes escolhido o direito aplicável, ou se a escolha do mesmo resultar ineficaz, o contrato reger-se-á pelo direito do Estado com o qual mantenha os vínculos mais estreitos. O tribunal levará em consideração todos os elementos objetivos e subjetivos que se depreendam do contrato, para determinar o direito do Estado com o qual mantém os vínculos mais estreitos. Levar-se-ão também em conta os princípios gerais do direito comercial internacional aceitos por organismos internacionais. [...]"

de ordem pública, porque assim as partes continuariam sujeitas à insegurança jurídica. A nosso ver, a insegurança jurídica pode ser eliminada mediante a adoção uniforme de um dado critério, mais precisamente daquele que será discutido na próxima seção.

3.5.4. Da autonomia da vontade à subordinação como vetor de segurança jurídica

Em que pese a tendência flexibilizatória identificada com o cancelamento da Súmula 207, do TST, a jurisprudência da corte especializada não reconhece o critério da autonomia da vontade. No âmbito do tribunal em apreço, prevalece o critério da norma mais favorável, até porque derivado da Lei nº 11.962/2009. Sucede que referido critério, como destacado na seção 3.5.3. supra, implica grande insegurança jurídica. Isso inclusive porque sujeito a uma multiplicidade de teorias[231] para conduzir à identificação da norma mais favorável.

Apesar de o Brasil ser vinculado ao Código de Bustamante, o critério do local da prestação de serviços consagrado pelo diploma em questão, que outrora emprestou fundamento à Súmula 207, do TST, tampouco pode basear a solução de conflito de leis no espaço oriundos do teletrabalho transnacional. Isso pelo seu potencial para promover injustiças.

Segundo Antonio Galvão Peres (2004), a autonomia da vontade encerrada no artigo 3º, da Convenção de Roma, representa o elemento de conexão principal. Essa posição é assumida também por Carlos Roberto Husek (2015). À luz da doutrina dos referidos autores, somente a autonomia da vontade poderia fornecer segurança jurídica às partes. Assim também a opinião de Ari Possidonio Beltran (2003: 45), que considera salutar o critério sobretudo "quando não acarretando prejuízo ao trabalhador". Mas, conforme Peres, a flexibilização conferida aos magistrados para mitigar o princípio da autonomia da vontade, seja mediante impedimento de avanço da lei escolhida sobre disposições imperativas, seja fazendo prevalecer a lei com vínculos mais estreitos, visa a conferir justiça material ao caso concreto. Na concepção de Peres (2004: 72), a autonomia da vontade não deve ser ampla e irrestrita, sob pena de, em certas circunstâncias, causar "o enfraquecimento da proteção devida ao trabalhador". Acima de tudo, pondera o autor (2004: 85), "os limites nas normas imperativas devem ser avaliados caso a caso, conforme o direito que seria aplicável na

[231] Conforme Vólia Bomfim Cassar (2017a: 149), são três as teorias concebidas para explicar o caminho para encontrar a norma mais favorável: "atomista (tomista, da soma, acumulação ou cumulação); b) conglobamento (em bloco ou do conjunto); c) intermediária (por instituto, orgânica, eclética ou do conglobamento mitigado)."

ausência de escolha das partes, atentando-se ao estatuto profissional do trabalhador envolvido e respeitando-se" as normas imperativas do país com o qual o contrato de trabalho mantiver conexão mais estreita. Mas, assinala Peres (2004: 131), "[a] autonomia da vontade deve prevalecer em maior número de matérias quanto mais elevado o nível hierárquico ou a qualificação do empregado".[232]

Com base na doutrina de Rolando Murgas (2003: 49), para quem "nos conflitos internacionais de trabalho não é possível seguir os mesmos critérios de solução indicados para os conflitos de legislação dos contratos em geral"[233], e no princípio da primazia da realidade, consideramos que o ponto de partida para a resolução de conflitos de lei no espaço envolvendo a figura do teletrabalho transnacional deve ser a subordinação[234], ou seja, a subordinação, e não a autonomia da vontade, deve constituir o elemento de conexão principal.[235] Isso porque a subordinação é o fio condutor da relação de emprego. Vale dizer, deve se aplicar a lei do país de onde emanam as ordens a que submetido o teletrabalhador, mas isso somente se o teletrabalhador não estiver inserido na estrutura hierárquica de empresa estabelecida localmente.

Se o teletrabalhador, baseado no Brasil, possuir superiores hierárquicos ou subordinados no país, a nosso ver, deve ser aplicado o critério do lugar da execução dos serviços, sem descuidar do critério dos vínculos mais estreitos. Por outro lado, tratando-se de trabalhador de multinacional registrado por subsidiária brasileira tão somente para

---

[232] A respeito da utilização da autonomia da vontade como elemento de conexão principal, Wilfredo Sanguineti Raymond (2013b: 167) anota: "Ello supone que la aplicación de la ley del país de ubicación de la empresa principal solo puede considerarse asegurada cuando el teletrabalhador posee la fuerza contractual suficiente como para imponer la inclusión en su contrato de una cláusula de ese tenor. Una posibilidad que no parece encontrarse al alcance de la mayor parte de los teletrabajadores que laboral individualmente u organizados en oficinas satélites, cuyo poder de negociación no suele ser por lo general muy intenso."

[233] Não obstante, a proposta de Rolando Murgas para solucionar conflitos de lei no espaço, envolvendo as relações de trabalho, diverge da nossa. Para o autor, deve-se aplicar o critério da territorialidade, combinado com o da norma mais favorável ao trabalhador, se a escolha das partes orientar nesse sentido.

[234] Antonio Galvão Peres (2004: 125) sinaliza na mesma direção. De fato, apesar de considerar a autonomia como elemento de conexão principal, o autor destaca que "[a]s novas tecnologias garantem, ademais, a possibilidade de a transferência internacional de um empregado configurar apenas mais uma modalidade de *teletrabalho*, no sentido de que persistem os principais laços com a unidade de origem (subordinação). A alteração do território, assim, pouco afeta a relação."

[235] Essa tese foi relacionada por Wilfredo Sanguineti Raymond (2013b: 155): "Para algunos autores, esta circunstancia permite que, al menos en el caso del teletrabajo *on line* o interactivo, [...], deba entenderse que la prestación es desarrollada, no en el lugar en que permanece el trabajador, sino en el que esta se manifiesta y es aprovechada. Esto es así – se afirma – en la medida en que es en ese lugar donde se satisface el interés perseguido por el empleador a través del contrato y, por tanto, donde debe entenderse cumplida la obligación asumida por el trabajador." Raymond (2013b: 157) não obstante considera "que este criterio se torna en los hechos de muy problemática aplicación". Ao final Raymond entende que a autonomia da vontade, em comparação com o critério da subordinação, constitua a melhor saída para resolver os conflitos de lei no espaço emergidos com o teletrabalho transnacional, como para evitar o *dumping social*, mas é à autonomia coletiva da vontade que o autor se reporta, não à autonomia individual.

desburocratizar a contratação, ou seja, de teletrabalhador sem subordinados ou superiores hierárquicos no Brasil, seu contrato de trabalho deve ser regido pela lei do país a que verdadeiramente subordinado. Do mesmo modo, tratando-se de empregado de empresa estabelecida no Brasil, atuando isoladamente no exterior, deve se aplicar a lei do país de origem.[236]

Além de proporcionar segurança jurídica tanto quanto o critério da autonomia da vontade, o critério da subordinação, a nosso ver, fomenta o combate ao *dumping social*, mesmo porque as multinacionais de primeiro mundo buscam teletrabalhadores qualificados nos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento justamente para se servir da legislação mais flexível oferecida por esses mercados.[237]

A nosso ver, a negociação individual baseada no parágrafo único, adicionado ao artigo 444, da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, pode afastar o critério da subordinação, mas somente em relação às normas passíveis de negociação coletiva, ou seja, não pode avançar sobre normas de índole eminentemente pública, como os direitos fundamentais consagrados pela CRFB.

3.6. Teletrabalho transregional

O teletrabalho transregional não aparece na classificação examinada anteriormente. Todavia, a nosso ver, é importante discutir o que chamamos de teletrabalho transregional para que se defina a norma coletiva aplicável quando situados em bases territoriais distintas o domicílio do empregado e o estabelecimento do empregador no qual ele estiver baseado.

A definição da norma coletiva aplicável passa pelo enquadramento sindical. As regras alusivas ao enquadramento sindical dos trabalhadores em geral emergem da CRFB, em especial do artigo 8º. O dispositivo prestigia a liberdade sindical de empregadores e

[236] Cumpre destacar, nesse contexto, que a contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior, está condicionada a requisitos especiais da Lei nº 7.064/1982. A nosso ver, esses requisitos não se aplicam ao trabalhador que, por ocasião de sua contratação por empresa estrangeira, já resida no exterior, mas apenas aos trabalhadores contratados por empresa estrangeira especificamente para prestar serviços no exterior.

[237] Essa assertiva é corroborada por Carlos Roberto Husek (2015: 188): "As empresas podem comandar a distância, valendo-se de uma legislação trabalhista mais frágil, menos protetora." Também, por Rolando Murgas (2003: 57): "Os abusos das transnacionais no aproveitamento da mão-de-obra, com a invocação da territorialidade da legislação laboral em países de pobre ou insuficiente proteção do trabalhador, sobretudo no que respeita aos direitos coletivos, deu lugar ao tema denominado 'dumping social' e sua relação com as cláusulas sociais."

empregados, limitando-a por outros dois princípios, o da unicidade e o da territorialidade. É o que resulta do inciso II, do referido artigo 8º[238].

O princípio da unicidade sindical consagra a formação de sindicatos por categorias, tal como dispõe o artigo 511, da CLT. Nos termos de seu parágrafo 1º, a categoria econômica é formada pela solidariedade de interesses econômicos daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. O parágrafo 2º diz respeito à categoria profissional. Resulta da similitude de condições de vida decorrentes da profissão ou do trabalho em comum, em situação de emprego em idêntica atividade econômica ou em atividades econômicas conexas. Por sua vez, o parágrafo 3º trata das chamadas categorias profissionais diferenciadas. Consideram-se como tais aquelas que se formam pelos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas em razão de estatuto profissional especial ou mesmo em consequência de condições de vida singulares.[239] O artigo 511 deve ser lido ao lado do artigo 570, segundo o qual as categorias devem ser as mais específicas possíveis. No mesmo sentido, o artigo 571[240], ao prever o fenômeno da desconcentração ou cisão sindical.

O princípio da territorialidade é reforçado pelo artigo 516, da CLT. Não se reconhecerá, na mesma base territorial, mais de uma entidade sindical representativa da mesma categoria econômica, profissional ou profissão liberal. O princípio em apreço está presente, também, no artigo 611, da CLT, de acordo com o qual as convenções coletivas de trabalho são aplicáveis "no âmbito das respectivas representações".

Das disposições acima, conclui-se que o enquadramento sindical dos empregados se baseia em critério de territorialidade e na atividade preponderante do empregador. Quanto à atividade preponderante, são excepcionados somente os empregados pertencentes às denominadas categorias profissionais diferenciadas.

---

[238] O dispositivo assim se encontra redigido: "é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município".

[239] No modelo sindical brasileiro, teletrabalhadores poderiam, em tese, constituir categoria profissional diferenciada. Não obstante, não se tem notícia de sindicato representativo de teletrabalhadores. De outra parte, o TST obstaculizou a pretensão de a categoria de processamento de dados se emancipar da categoria preponderante. Foram dois os fundamentos dessa decisão: em primeiro lugar, referida Corte considera que as categorias diferenciadas somente são reconhecidas como tais por força de atividade legiferante; o segundo motivo consiste no fato de as atividades dos profissionais de informática sofrerem alterações de acordo com a atividade econômica do empregador. Esse entendimento foi consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 36, da Seção de Dissídios Coletivos, de 07/12/1998.

[240] O dispositivo está redigido da seguinte forma: "Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juizo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente." Sua parte final, quanto à aprovação pela Comissão do Enquadramento Sindical, não foi recepcionada pela CRFB, dada a consagração da autonomia sindical, presente no inciso I, do artigo 8º. Desde 1988, não se admite mais qualquer interferência do Estado na organização sindical.

O enquadramento sindical calcado na atividade preponderante do empregador se aplica de modo uniforme a empregados típicos e teletrabalhadores. Por óbvio, se integrar categoria profissional diferenciada, o teletrabalhador não será representado pelo sindicato da categoria preponderante. No âmbito do teletrabalho, dúvidas emergem com relação ao critério da territorialidade, quando o local eleito pelo empregado para teletrabalhar se situa fora da base territorial abrangida pelo sindicato que representa os empregados típicos.

O teletrabalhador seria sujeito às normas coletivas negociadas pelo sindicato profissional da base territorial em que estabelecido o empregador ou àquelas negociadas pelo sindicato profissional da base territorial em que situado o seu domicílio? A sujeição de teletrabalhadores às normas coletivas negociadas pelo sindicato profissional da base territorial a partir da qual presta serviços, fosse essa a solução ao primeiro questionamento, prevaleceria mesmo se o empregador não fosse representado nessa negociação? A lei não fornece respostas a tais questionamentos. Elas devem ser buscadas na jurisprudência, mas envolvendo outras situações em que os serviços são prestados em base territorial diversa daquela em que localizado o estabelecimento do empregador, dado que a jurisprudência acerca do teletrabalho ainda é bastante incipiente.[241]

Ao julgar o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-10694-21.2013.5.18.0010, a 1ª Turma do TST manteve decisão do TRT da 18ª Região no sentido de aplicar a norma coletiva de trabalho firmada pelo sindicato profissional da base territorial a partir da qual prestados os serviços, em detrimento da norma coletiva vigente na base territorial em que estabelecido o empregador. Nos termos da ementa, deve-se aplicar a norma vigente no "local da prestação de serviços, independentemente do local da sede da empresa, inclusive para fins de representação sindical da categoria econômica".[242]

O julgado da 1ª Turma fornece subsídios para responder tanto ao primeiro quanto ao segundo questionamento. De fato, além de esclarecer qual norma coletiva prevalece, dispõe que o instrumento coletivo do local da prestação de serviços se aplica mesmo se o empregador não for representado na negociação respectiva.[243] Já a posição frente ao segundo

---

[241] Tendo em vista sua vocação para uniformizar a jurisprudência nacional, elegemos o TST para identificar a tendência jurisprudencial sobre o tema. No campo ementa, do formulário da consulta unificada de jurisprudência da referida Corte, utilizamos a expressão "base territorial", filtrando as decisões disponíveis por turma. A pesquisa foi realizada em 20/05/2018.

[242] Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-10694-21.2013.5.18.0010. Agravante: Eurofarma Laboratórios Ltda. Agravado: Stênio Silva Catúlio. Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence. Data de Julgamento: 21/06/2017. Órgão julgador: 1ª Turma. Data de Publicação: DEJT 23/06/2017. Acesso em: 20/05/2018.

[243] Essa assertiva fica clara quando se constata, na ementa, que "a federação representante da categoria econômica na base territorial da prestação de serviços firmou as convenções coletivas colacionadas aos autos pelo autor".

questionamento, em tese, colide com a Súmula 374[244], do próprio TST. A súmula não é a mais adequada para subsidiar o debate envolvendo aplicação de instrumento coletivo a empregados situados em base territorial distinta dos empregadores, mas, como se infere do acórdão da 1ª Turma ora analisado, constituiu fundamento do recurso de revista interposto pela empregadora. Sua aplicação, porém, foi afastada. Não por se considerar que a Súmula 374 abarca apenas os empregados de categorias profissionais diferenciadas, mas por se entender que a empregadora no caso concreto, na qualidade de indústria farmacêutica situada no Estado de São Paulo, estaria representada pelo Sindicato das Indústrias Farmacêuticas no Estado de Goiás e, consequentemente, pela Federação das Indústrias do Estado de Goiás, signatária da norma coletiva. Nesses termos, a decisão é passível de críticas. Na medida em que situada no Estado de São Paulo, a empregadora não integra a categoria patronal baseada no Estado de Goiás, por isso não é representada por essa entidade sindical, formada por empregadores do setor farmacêutico naquela específica base territorial. A decisão em comento, quanto à prevalência das normas coletivas negociadas pelo sindicato profissional da base territorial em que prestados os serviços, é confirmada pela segunda[245], terceira[246], quarta[247], quinta[248], sexta[249], sétima[250] e oitava[251] turmas do TST.

---

[244] A súmula em referência afasta de empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas a aplicação de normas coletivas firmadas por sindicatos sem representação sobre a categoria econômica respectiva. Confira-se o conteúdo da Súmula nº 374: "Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)"

[245] Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-1301-46.2014.5.03.0110. Agravante: Pepsico do Brasil Ltda. Agravado: Gleison Robson Araújo. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 16/05/2018. Órgão julgador: 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 18/05/2018. Acesso em: 20/05/2018.

[246] Recurso de Revista com Agravo n° TST-ARR-10817-24.2014.5.01.0247. Recorrentes/Recorridos: Luiz Frederico Trezze e Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 28/02/2018. Órgão julgador: 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 09/03/2018. Acesso em: 20/05/2018.

[247] Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-11325-31.2013.5.01.0044. Agravante: Zodiac Produtos Farmacêuticos S.A. Agravado: Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio de Janeiro. Relator Desembargador Convocado: Altino Pedrozo dos Santos. Data de Julgamento: 29/11/2017. Órgão julgador: 4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 01/12/2017. Acesso em: 20/05/2018.

[248] Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AgR-AIRR-1743-80.2013.5.04.0801. Agravante: ABC Cargas Ltda. Agravado: Espólio de Gilberto Oliveira de Lima. Relator Ministro: Breno Medeiros. Data de Julgamento: 04/04/2018. Órgão julgador: 5ª Turma. Data de Publicação: DEJT 13/04/2018. Acesso em: 20/05/2018.

[249] Recurso de Revista n° TST-RR-1087-74.2010.5.15.0138. Recorrente: Tegma Cargas Especiais Ltda. Recorrido: Sérgio da Silva Leite. Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho. Data de Julgamento: 21/03/2018. Órgão julgador: 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 23/03/2018. Acesso em: 20/05/2018.

[250] Recurso de Revista n° TST-RR-771-84.2010.5.04.0003. Recorrentes/Recorridos: Eurofarma Laboratórios Ltda. e Cesar Augusto Nagel. Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 31/08/2016. Órgão julgador: 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 02/09/2016. Acesso em: 20/05/2018.

[251] Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo n° TST-ED-ARR-413-55.2011.5.04.0013. Embargante: Takeda Pharma Ltda. Embargado: Michael Tabella da Rocha. Relatora Ministra: Maria Cristina

A partir do levantamento jurisprudencial em tela, conclui-se haver unanimidade no TST quanto à norma coletiva aplicável ao empregado típico que presta serviços em local distinto da base territorial em que situado o estabelecimento do empregador. À luz da jurisprudência identificada, pode-se afirmar que o teletrabalhador se sujeita às normas coletivas negociadas pelo sindicato profissional da base territorial em que situado o seu domicílio. Isso ainda que o empregador não seja representado na negociação respectiva.

Em sentido contrário, indica-se decisão do TRT da 1ª Região que contemplou o reclamante, teletrabalhador, com garantia provisória de emprego prevista para empregados típicos, em instrumento coletivo vigente sobre o estabelecimento do empregador, e não sobre o domicílio do empregado. A nosso ver, o princípio da territorialidade foi mitigado no caso em comento para que se aplicasse ao reclamante a norma coletiva mais favorável, no caso, a norma coletiva negociada no âmbito do território em que situada sua empregadora.[252]

Conforme sinalizam os acórdãos do TST analisados, a interpretação no sentido de que o teletrabalhador se sujeita às normas coletivas negociadas pelo sindicato profissional da base territorial em que situado o seu domicílio prestigia a liberdade de concorrência conferida pelo Constituinte aos agentes privados[253], assim como a adequação das condições de trabalho à realidade do local em que o empregado efetivamente presta serviços[254].

A nosso ver, seria relevante levar em consideração, por outro lado, o critério da subordinação, tal como na resolução de conflito de lei no espaço provocado por um contrato internacional de teletrabalho.[255] Assim, seriam aplicados não os instrumentos coletivos dos

---

Irigoyen Peduzzi. Data de Julgamento: 24/05/2017. Órgão julgador: 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 26/05/2017. Acesso em: 20/05/2018.

[252] A decisão, calcada em elementos do caso concreto, encontra-se ementada como segue: "Teletrabalho. Norma coletiva aplicável. Mitigação do princípio da territorialidade nesse caso concreto. Comprovado nos autos que o obreiro esteve filiado, durante todo o contrato de trabalho, ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, de Serviços de Computação, de Informática e Tecnologia da Informação e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Computação, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo - SINDPD/SP, ao reclamante aplicam-se as normas coletivas pactuadas pelo referido sindicato. Sentença que se reforma no particular." (TRT1. Processo nº 0011000-54.2014.5.01.0001. Recorrente: José Wilson da Conceição Junior. Recorrida: Proteus Soluções Em Segurança Da Informação Ltda. Relator Desembargador: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. Data de Julgamento: 18/05/2015. Órgão julgador: 3ª Turma. Data de Publicação: 25/05/2015. Acesso em: 20/05/2018)

[253] Nesse sentido, a decisão no já referido Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-1301-46.2014.5.03.0110.

[254] Nesse sentido, a decisão no já mencionado Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-11325-31.2013.5.01.0044.

[255] Essa posição é compartilhada por Claudimir Supioni Junior (2017: 206-207). De acordo com o autor, a solução apresenta as seguintes vantagens: "seria fácil identificar o local do estabelecimento e a ordem jurídica nele vigente; seria de fácil operacionalização; instituiria um marco regulatório comum aos trabalhadores da empresa; e, por fim, haveria unidade da representação coletiva dos trabalhadores no processo negocial." Não obstante, o autor tece críticas à solução: "ela permitiria a alteração unilateral do marco regulatório da relação de emprego e haveria, ainda, o problema das normas convencionais que estabeleçam benefícios atrelados às variações do custo de vida regional". Ainda assim, reconhece que essa é a melhor solução para a questão posta.

locais em que domiciliado o teletrabalhador, mas aqueles incidentes sobre o estabelecimento ao qual o teletrabalhador estiver vinculado por um elo de subordinação.[256] O argumento da adequação das condições de trabalho à realidade do local em que o empregado efetivamente presta serviços é razoável, mas essa razoabilidade deixa de existir quando se observa que o empregador poderá ser obrigado a observar norma coletiva firmada por entidade sindical que não lhe representa e em geral para um pequeno contingente de empregados situados fora de sua base territorial.

[256] Nesse sentido, mas sob fundamentação diferente, cf. a decisão do TRT da 1ª Região abordada na nota de rodapé nº 252.

4. SAÚDE E SEGURANÇA NO REGIME DE TELETRABALHO

4.1. Conceito de saúde

Nos termos do artigo 1º, da CRFB, são princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito a soberania, cidadania, pluralismo político e, no que concerne ao objeto do presente estudo, a dignidade da pessoa humana, assim como a convivência harmônica entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A dignidade da pessoa humana é concretizada por meio de direitos e garantias fundamentais reconhecidos pela Carta política brasileira. Em consonância com os artigos 5º e 6º, são fundamentais o direito à vida, liberdade, igualdade, segurança, propriedade, educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, previdência social, maternidade e infância. Quanto mais acesso o indivíduo tiver aos direitos em referência, mais plena sua dignidade enquanto pessoa humana.

A saúde, conforme artigo 196, da CRFB, é assegurada "mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos". Assim, em sentido estrito, o conceito constitucional de saúde é limitado à inexistência de doença ou enfermidade.[257] As ações e serviços públicos de saúde, conforme artigo 198, constituem um sistema único. As principais competências de tal sistema único são relacionadas no artigo 200, destacando-se, no inciso VIII, a colaboração "na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

No inciso XXII, do artigo 7º, a CRFB consagra o princípio do risco mínimo regressivo, conferindo aos trabalhadores o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio

[257] Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 262) anota que as doenças de tipo ocupacional se subdividem "em doenças profissionais e do trabalho e estão previstas na mesma lei, sendo que os seus efeitos jurídicos são equiparados ao acidente típico". Oliveira refere à Lei nº 8.213/1991. Nos termos de seu artigo 20, considera-se doença profissional "a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social". Conforme Oliveira (2011: 263), a doença profissional é "também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia". Por sua vez, doença do trabalho é "a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante" igualmente da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Segundo Oliveira (2011: 263), a doença do trabalho é "também chamada [de] mesopatia ou doença profissional atípica". Tanto uma quanto outra é considerada, para fins previdenciários, como acidente de trabalho, sendo que o parágrafo 2º, do referido artigo 20, admite a possibilidade de doença não mencionada na relação do Ministério do Trabalho e da Previdência Social ser considerada acidente de trabalho se resultar "das condições especiais em que o trabalho é executado" e com ele se relacionar diretamente. O parágrafo 1º, por sua vez, retira a denominação de doença do trabalho da doença degenerativa, daquela inerente a grupo etário, da que não produza incapacidade laborativa e da "doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho".

de normas de saúde, higiene e segurança".[258] Essas normas se destinam, fundamentalmente, a conferir dignidade à pessoa humana. Para atingir esse desiderato, as normas de saúde, higiene e segurança devem se assentar, conforme assinalado por Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 142), sobre a premissa de que o período de plenitude das forças físicas e mentais do trabalhador é dedicado ao trabalho, "daí por que o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte".[259]

Nesse contexto, inclusive em função dos direitos sociais consagrados pela CRFB, há espaço, no ordenamento jurídico brasileiro, para agasalhar o conceito amplo de saúde emergido com a criação da OMS. [260] Nos termos de sua Constituição, a OMS visa a promover felicidade, relações harmoniosas e segurança a todas as pessoas. Para alcançar referido fim, a Constituição da OMS elenca uma série de princípios. O primeiro deles corresponde ao conceito de saúde construído pela organização. Saúde, assim, vai além do bem estar-físico, como vai além da inexistência de doença ou enfermidade: "Saúde é um estado de completo bem-estar, físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade"[261]. O conceito amplo de saúde foi aprimorado com o nascimento do conceito de ergonomia, em 1949, quando lançada a *Ergonomics Research Society*, visando a promover, conforme Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 63), "a aplicação prática do pensamento contemporâneo de adaptação do trabalho ao homem, em oposição ao antigo costume em que o homem é que devia se ajustar às necessidades do trabalho".

---

[258] Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 144), "[a] segurança visa proteger a integridade física do trabalhador", ao passo que "a higiene tem por objetivo o controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde no seu amplo sentido". De acordo com Homero Batista Mateus da Silva (2017a: 19), saúde é "a área que se dedica ao estudo da relação do ser humano com o ambiente em que labora", higiene é "o feito de conhecimentos sobre riscos ambientais, capazes e gerar doenças a partir do contato com elementos químicos, físicos e biológicos" e segurança é "a apreciação dos riscos operacionais, vinculados ao local de trabalho, capazes de gerar acidentes". Silva (2017a: 19) segue a expressão "saúde e segurança do trabalho", como o presente estudo propõe, em razão de sua popularização, mas alerta para que "não se perca de vista que a higiene ocupacional tem assento constitucional e que a expressão 'saúde do trabalho' faz as vezes da medicina, da ergonomia e da própria higiene". Por sua vez, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 60) focaliza nas funções da higiene do trabalho, destacando "a de classificar as diversas atividades laborais, apontar os riscos a que estão sujeitas e estuda-los com a finalidade de evitar que eles se manifestem".

[259] Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 255) considera que o princípio do risco mínimo regressivo "[r]epresenta uma moderna visão estratégica dos negócios e requisito imprescindível para a sobrevivência empresarial no longo prazo", porque promove "ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados [...] resultando maior produtividade, menor absenteísmo e consequentemente maior lucratividade".

[260] A OMS foi criada pela Conferência Internacional de Saúde, realizada entre 19 de junho e 22 de julho de 1946, em Nova York. A Constituição da organização foi assinada em 22 de julho de 1946 e entrou em vigência aos 07 de abril de 1948. Sofreu alterações em 1977, 1984, 1994 e 2005.

[261] Tradução nossa, do original: "Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity."

Entre as funções da OMS, destaca-se a previsão contida na alínea "i", do artigo 2º, da Constituição organização, de promoção da melhoria da nutrição, habitação, higiene, recreação e das condições econômicas e ocupacionais, em cooperação com outras agências especializadas. As bases para concretização da função em referência, assinala Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), foram lançadas em 1957, quando a organização em apreço se juntou à OIT para fixar os objetivos da saúde ocupacional, repetindo o conceito contemporâneo de saúde e o princípio da adaptação do trabalho ao homem.

Em linha com o conceito contemporâneo de saúde lançado na Constituição da OMS, ou seja, com a noção de que saúde equivale a um estado de completo bem-estar, na 200ª Sessão do Conselho de Administração da OIT, celebrada em 1976, foi lançado o PIACT. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1976)

4.1.1. PIACT

Os fundamentos para o PIACT foram sedimentados em relatório do Diretor Geral da Organização, para a 60ª Conferência Internacional do Trabalho, celebrada em 1975, com o escopo de humanizar o trabalho ou, segundo Nelson Mannrich (1991b: 259), de promover a criação de "bons empregos". O relatório está amparado em três pilares harmônicos, de acordo com os quais o trabalho deve (i) respeitar a vida e a saúde do trabalhador, (ii) permitir que o trabalhador tenha tempo livre para o descanso e para o lazer e (iii) ser organizado de maneira a habilitar o trabalhador a servir a sociedade e a alcançar sua realização pessoal por meio do desenvolvimento de suas capacidades pessoais. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1975a)

O relatório do Diretor Geral da Organização, acima referido, foi aprovado por unanimidade por meio de Resolução adotada na 60ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1975, intitulada Resolução Sobre as Ações Futuras da OIT no Campo das Condições e do Ambiente de Trabalho. Referida Resolução se assenta na premissa de que a missão primordial da Organização reside em promover a melhoria das condições de trabalho e do ambiente de trabalho, assim como o bem-estar dos trabalhadores. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1975b)

O PIACT está estruturado sob os seis seguintes eixos técnicos: (i) saúde e segurança do ambiente de trabalho, (ii) ergonomia, (iii) duração do trabalho, (iv) organização e conteúdo do trabalho, (v) condições de trabalho e transferência de tecnologia, e (vi) ambiente laboral e extra laboral. O primeiro eixo contempla princípios a serem implementados com

vistas a prevenir doenças e acidentes de trabalho. O segundo, os princípios tendentes a promover a adaptação do trabalho ao homem. O terceiro, lastreado na premissa de que as horas de trabalho "ainda são excessivas para um amplo número de trabalhadores, com efeitos prejudiciais sobre sua saúde, segurança e produtividade"[262], encampa princípios destinados à redução de carga horária como também à promoção da flexisseguridade. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1976: 10)

O quarto pilar técnico do PIACT está atrelado à falência da organização científica fordista-taylorista. Contempla princípios para a extinção do trabalho repetitivo e tedioso, assim como da organização piramidal, valorizando o desenvolvimento e efetiva aplicação das habilidades e qualificações dos trabalhadores no processo produtivo. O quinto pilar está relacionado à necessidade de as tecnologias empregadas no processo produtivo preservarem a saúde e a segurança dos trabalhadores. O sexto considera crucial para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores questões extra laborais, nomeadamente quanto às suas habitações e aos padrões nutricional, educacional e de saúde. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1976)

4.1.2. Convenção nº 155 e Recomendação nº 164, da OIT, sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho

Em 22 de junho de 1981, foi concluída a Convenção nº 155, da OIT, sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. A Convenção foi ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 1.254/1994. A Recomendação nº 164 foi concluída na mesma data, com vistas a complementar a Convenção nº 155.

A Convenção alberga o conceito amplo de saúde, nascido com a Constituição da OMS. Nos termos da alínea "e", do artigo 3, a expressão saúde, no que concerne ao trabalho, equivale à ausência de afecções ou de doenças. Mas não só. Alcança "os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".[263]

---

[262] Tradução nossa, do original: "Hours of work. They are still excessive for a very large number of workers, with harmful effects on their health, safety and productivity."

[263] Na concepção de Sebastião Geraldo de Oliveira, a Convenção nº 155 teria abandonado o conceito amplo de saúde, porque não reconhece o "completo bem-estar" consagrado pela OMS. A nosso ver, a noção de completo bem-estar é, sim, abarcada pela Convenção nº 155, dado que, como mencionado por Oliveira (2011: 91), a Convenção tem o mérito de contemplar "o reconhecimento da saúde mental". Aliás, ao analisar a temática da saúde do trabalhador à luz da legislação estrangeira, Oliveira (2011: 110) arremata: "Diversas outras normas repetem o conceito oficial de saúde da OMS, enfatizando ora o completo estado de bem-estar ou a saúde mental, ora os fatores psicossociais. Observa-se que o volume de normas jurídicas abordando a prevenção ou controle

O conceito de local de trabalho foi fornecido na alínea "c", do artigo 3, da Convenção sob análise. Considera-se como tal "todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador". Em linha com referida diretriz, Manuel Alonso Olea (1984: 203) destaca ser precisamente a possibilidade de controle das condições em que se realiza o trabalho que justifica a imposição de obrigações ao empregador.

Nesse compasso, a prestação de serviços em regime de teletrabalho em domicílio está sujeita aos ditames da Convenção. De fato, a estação de trabalho constituída na residência do empregado para desenvolver suas atividades profissionais se enquadra na noção de lugar onde deve permanecer. Ainda, é possível que o empregador exerça controle direto, via fiscalização presencial, ou no mínimo indireto da estação de trabalho do teletrabalhador, por meio do *checklist* a ser abordado na seção 6.2., infra. Por óbvio, o controle das condições em que o trabalho é realizado no dia-a-dia é mitigado no regime em apreço. De tal maneira, o empregador não pode ser responsabilizado por doenças relacionadas às condições de trabalho do teletrabalhador senão mediante prova de descumprimento de obrigações relacionadas ao controle em si considerado, via fiscalização presencial ou *checklist*, ou ao fornecimento de infraestrutura necessária e adequada, na esteira da seção 4.2.2.4.4. infra, entre outras destacadas nas próximas seções.

O artigo 4, da Convenção, lança as bases para as políticas nacionais coerentes a serem formuladas, executadas e reexaminadas pelos Estados-membros no que concerne à segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Nos termos do dispositivo, as políticas internas devem possuir como escopo a prevenção de acidentes e de danos à saúde de qualquer maneira relacionados ao trabalho.[264]

Importantes obrigações foram imputadas aos Estados-membros no que concerne à efetividade da Convenção. À luz do artigo 9, da Convenção, devem dispor de um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos[265] para assegurar o controle da aplicação das normas relativas à segurança, higiene e meio ambiente de trabalho. Nos termos do artigo 10, devem promover "medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais".

---

do estresse, assédio moral ou sexual está aumentando, especialmente pela intensidade com que o assunto vem sendo discutido."

[264] A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho brasileira foi criada por meio do Decreto nº 7.602/2011.

[265] O sistema de inspeção de leis e regulamentos constitui tema da Convenção nº 81, da OIT, a ser analisada no sexto capítulo, infra.

As obrigações dos empregadores são descritas pelo artigo 16, da Convenção. Devem, em primeiro lugar, garantir que "os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores".[266]

Conforme sublinhado por Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 95), "a responsabilidade por implementar as medidas de proteção é do empregador" porque "ele escolhe a atividade, os produtos, os equipamentos, os métodos de trabalho". No ordenamento jurídico pátrio, a obrigação de implementar medidas de proteção é do empregador porque é ele que, na forma do artigo 2º, da CLT, dirige a atividade econômica e detém o ônus dos riscos inerentes à atividade que convenciona exercer. Na mesma direção, o artigo 21, da Convenção, estabelece que os empregados não devem suportar em nenhuma medida o ônus financeiro decorrente das "medidas de segurança e higiene do trabalho".

Os deveres dos empregados estão no rol do artigo 19, da Convenção. À luz do dispositivo, os empregadores devem fornecer condições para que os trabalhadores e seus representantes auxiliem os empregadores a se manterem em conformidade com suas obrigações relacionadas à saúde e segurança. Referidas condições correspondem, nomeadamente, aos direitos de informação, consulta e formação.[267]

O artigo 20, da Convenção, consagra o princípio da cooperação entre empregados e empregadores, ou entre representantes dos trabalhadores e empregadores, imprescindível para a concretização do objetivo instalado pela Convenção nº 155, de preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.[268]

---

[266] De acordo com o mencionado artigo 16, o recurso aos equipamentos individuais de proteção é autorizado somente se o cumprimento da obrigação de eliminar riscos se revelar desarrazoado. Nos termos do dispositivo, "[q]uando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde". Referido artigo 16 consagra o princípio da eliminação dos riscos na origem. De fato, os equipamentos individuais são considerados recursos subsidiários para preservar a saúde e segurança do trabalhador porque, sublinha Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 117), está "comprovada a resistência do trabalhador em utilizar os equipamentos de proteção individual, que, além de incomodar bastante, limitam a percepção do ambiente de trabalho, chegando, em algumas situações, até mesmo a causar acidentes".

[267] Os direitos de informação, consulta e formação possibilitam a participação ativa dos "destinatários diretos da tutela jurídica" concernente à saúde e segurança. São fundamentais para se construir um ambiente de trabalho equilibrado, porque "o empregador está atento, prioritariamente, ao resultado econômico do empreendimento, e a Inspeção do Trabalho oficial não atende satisfatoriamente ao volume de estabelecimentos a serem fiscalizados". (OLIVEIRA, 2011: 112)

[268] Em 15 de junho de 2006, foi concluída a Convenção nº 187, sobre o marco promocional para a saúde e segurança no trabalho. Calcada na necessidade de prosseguir com as ações tendentes a reduzir das lesões, doenças e mortes resultantes do trabalho, a Convenção estimula os Estados-membros a aprimorarem suas políticas nacionais sobre o tema por meio de mecanismos de informação, consultas e formação. O instrumento não foi ratificado pelo Brasil.

4.1.3. Convenção nº 177 e Recomendação nº 184, da OIT, sobre trabalho em domicílio

Em 20 de junho de 1996, foi concluída a Convenção nº 177, sobre o trabalho em domicílio. A Convenção nº 177 não foi ratificada pelo Brasil, mas deve ser examinada por duas razões. Em primeiro lugar, porque os princípios nela consagrados se harmonizam com aqueles que conferem fundamento à CRFB. Em segundo, para que se compreenda que a Convenção surgiu para complementar aquela de nº 155.

A nosso ver, a Convenção nº 177 não afasta a de nº 155 dos trabalhadores que atuam a partir de seus domicílios, mesmo porque, no preâmbulo da Convenção nº 177, está consignado que "muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio". A diretriz preambular é reforçada pelo artigo 11, da Convenção, que dispõe: "El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo."

A Recomendação nº 184 foi concluída igualmente em 20 de junho de 1996, com vistas a complementar a Convenção nº 177. No artigo 5, recomenda que os empregados sejam informados por escrito a respeito de suas condições particulares de trabalho, com ênfase para nome e endereço do empregador, forma de remuneração e tipo de trabalho a ser realizado.

Para os efeitos da Convenção e Recomendação sob análise, a expressão trabalho em domicílio, conforme artigo 1 de ambos os instrumentos, designa o trabalho realizado no domicílio do trabalhador ou em quaisquer locais por ele escolhido, "distintos de los locales de trabajo del empleado", mediante subordinação e remuneração, com vistas a "elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador". À luz do dispositivo, a circunstância de o trabalhador utilizar equipamentos e materiais de trabalho de sua propriedade não descaracteriza a condição de trabalhador subordinado. Ainda, se a prestação de serviços no domicílio ocorrer de forma apenas ocasional, o trabalhador não poderá ser qualificado como trabalhador em domicílio.

Nos termos do artigo 3, da Convenção, os Estados-membros signatários da norma são obrigados a adotar, aplicar e revisar, periodicamente, mediante consulta aos sindicatos profissionais e patronais mais representativos, assim como aos sindicatos que representam a categoria dos trabalhadores em domicílio e a categoria dos empregadores que recorrem a esse tipo de mão de obra, uma política nacional envolvendo o tema. A política deve ter por

escopo a melhoria da situação do contingente de trabalhadores agasalhados pela Convenção. No artigo 19, da Recomendação, sugere-se que a autoridade competente em matéria de saúde e segurança do trabalho promova a difusão das diretrizes envolvendo "las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud". A nosso ver, o Ministério do Trabalho poderia acolher essa diretriz por meio da edição de cartilha orientadora.

O artigo 4, da Convenção, elenca o conteúdo mínimo da política, com destaque, no que concerne ao objeto do represente estudo, para a igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e trabalhadores típicos em tema de saúde e segurança no trabalho.[269] Em linha com o dispositivo, as alíneas "d" e "e", do artigo 29, da Recomendação, sugerem aos empregadores que "proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad" e que "ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias".

Quanto à saúde e segurança, referido artigo 4, da Convenção, é complementado pelos artigos 7 e 9. Calcado no princípio da igualdade material, o artigo 7 prevê que as normas de saúde e segurança serão aplicadas ao trabalhador em domicílio, mas as peculiaridades desse regime poderão autorizar condições diferenciadas. O artigo 9, por sua vez, versa sobre o sistema de inspeção do trabalho, visando a conferir eficácia à legislação aplicável ao regime de trabalho em domicílio, inclusive com referência a sanções para incentivar o respectivo cumprimento. O artigo 9, da Recomendação, tem interessante sugestão para que os Estados-membros proíbam empregadores que incorram em violações graves ou reiteradas de realizar novas contratações sob a modalidade em comento.

Em linha com o artigo 19, da Convenção nº 155, o artigo 20, da Recomendação nº 184, sugere aos empregadores que provejam seus empregados em domicílio com informações relativas a qualquer risco ocupacional, assim como às precauções a serem tomadas para mitigar esses riscos, sem prejuízo de providenciar a capacitação de tais trabalhadores. O dispositivo ainda sugere aos empregadores que garantam que todos os instrumentos de trabalho sejam dotados de dispositivos de segurança, bem como que assegurem a

[269] Ainda em matéria de igualdade de tratamento, consagra, observadas as "características particulares del trabajo a domicilio", a liberdade de associação sindical, a proteção contra práticas discriminatórias, a igualdade remuneratória, a proteção previdenciária, o acesso à informação, a igualdade de idade mínima para acesso ao trabalho e a proteção da maternidade.

manutenção adequada de tais instrumentos. Outrossim, o dispositivo recomenda que os empregadores forneçam os equipamentos de proteção necessários sem qualquer custo aos trabalhadores em domicílio. Por óbvio, tal previsão deve ser lida ao lado do artigo 21, da Convenção nº 155, que impossibilita o empregador de transferir aos empregados os custos inerentes às "medidas de segurança e higiene do trabalho".

Alinhado ao conceito contemporâneo de saúde, o artigo 23, da Recomendação, sugere que os prazos para conclusão de trabalhos designados a trabalhadores em domicílio não privem esse contingente de trabalhadores "de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores", cabendo ao ordenamento interno dos Estados-membros, nos termos do artigo 24, "fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberí-an disfrutar de dí-as festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores".

As sugestões destinadas aos empregados estão no artigo 21, da Recomendação. Nos termos do dispositivo, devem "respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud" e cuidar razoavelmente da saúde e segurança própria e das pessoas que possam sofrer consequências de suas ações ou omissões, inclusive no que diz respeito à "correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición".

A Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 contemplam apenas diretrizes gerais para os Estados signatários desenvolverem suas próprias regulamentações de trabalho em domicílio. As condições dos instrumentos de trabalho e a responsabilidade pelos custos de infraestrutura, temas do artigo 3, da Convenção, o direito à desconexão, afeto ao artigo 23, da Recomendação, e o dever geral de cooperação, de que trata o artigo 21, da Recomendação, serão retomados, respectivamente, nas seções 4.2.2.4., 4.2.2.4.4., 5.3. e 6.2. infra.

4.2. Panorama regulamentar

Segundo António de Lemos Monteiro Fernandes (2006), os ordenamentos jurídicos obrigam o empregador a prevenir riscos à integridade física de seus empregados pelo fato de a atividade produtiva, qualquer seja sua natureza, ensejar riscos para as pessoas integradas ao fluxo da produção. Referidos riscos, assinala o autor, estão presentes não apenas em ambientes fabris, mas, também, em espaços com índices pouco significativos de acidentes ou doenças vinculadas ao trabalho, como comércios e até escritórios.

No Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, saúde e segurança do teletrabalhador constituem objeto do artigo 8º. Nos termos do dispositivo, o empregador possui responsabilidade pela proteção da saúde e segurança do teletrabalhador, observada a Diretiva 89/391/CE[270], diretivas particulares, legislações nacionais e convênios coletivos pertinentes.

Na Argentina, a Resolução nº 595/2013 recomenda que o contrato de trabalho com teletrabalhadores contenha referência à entrega, ao empregado, do manual de boas práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho, instrumento que elenca relevantes considerações para promoção da prevenção de riscos, destacadas nas seções seguintes.

Na Colômbia, o ordenamento jurídico impõe ao empregador obrigação semelhante à de instituir PCMSO, sobre o qual se discorrerá adiante, na seção 4.2.2.2.1. Trata-se do dever de contemplar a posição de trabalho do teletrabalhador nos planos e programas de saúde ocupacional, conforme item "9", do artigo 6º, da Lei nº 1221/2008.[271] Ademais, o dispositivo impõe ao empregador o dever de contar com uma rede de atenção de emergências, a ser acionada em caso de acidente ou doença do teletrabalhador no exercício de suas atividades. Ademais, assinalam Fernando Astaíza et al (2017: 107), "desde a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 se legisla sobre la protección a todos los trabajadores en cuanto a riesgos laborales se refiere".[272]

Na Costa Rica, conforme *caput*, do artigo 8º, do Decreto do Poder Executivo nº 37695-MP-MTSS, o teletrabalho altera somente a organização e a forma de prestação dos serviços. O dispositivo prevê expressamente que o teletrabalhador conserva os direitos, benefícios e obrigações destinadas a servidores que desenvolvem suas atividades nas instalações da instituição de serviço público. Na alínea "d", do artigo 6º, do Decreto Supremo peruano nº 017-2015-TR, reconhece-se o direito do trabalhador à saúde e segurança no trabalho.

---

[270] A Diretiva 89/391/CE dispõe sobre medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores.

[271] Assim redigido: "El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando."

[272] De acordo com Fernando Astaíza et al, o Ministério do Trabalho colombiano criou um guia técnico para promoção da saúde e prevenção de riscos no teletrabalho, com questões a serem levadas em consideração pelas empresas ao cogitarem implementar o regime. Segundo Astaíza et al (2017: 107): "De esta extensa guia técnica se debe destacar que identifica um Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo para teletrabajadores y define accidentes de trabajo y enfermedad profesional, junto con las obligaciones en materia de riesgos laborales (empleadores, teletrabajadores y ARL), los riesgos eléctricos, riesgos locativos y riesgos biomecánicos (computadores, escritorio y sillas). Por esto, se resalta que debe hacerse el diseño del puesto de trabajo y un estudio de riesgos psicosociales (comunicación y relaciones interpersonales) para el teletrabajador, pues se debe confirmar que no haya riesgo por la separación del ámbito laboral y, además, el empleador debe asistir y verificar las condiciones del sitio de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa."

Na Espanha, trabalhadores à distância têm direito à adequada proteção em matéria de saúde e segurança. Por força do artigo 13, da Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplica-se a esse contingente de trabalhadores a Lei nº 31/1995, de 08 de novembro, denominada Lei de Prevenção de Riscos Laborais, bem como a legislação a esta correlata.

A obrigação do empregador de prevenir riscos, na Espanha, está calcada nos princípios gerais arrolados no artigo 15, "1", da Lei nº 31/1995. Os princípios se refletem nas seguintes ações: evitar riscos, avaliar riscos inevitáveis, combater os riscos na sua origem, adaptar o trabalho à pessoa, ter em conta a evolução da técnica, substituir o perigoso por algo que ofereça pouco ou nenhum perigo, planejar a prevenção, adotar proteção coletiva, fornecer as devidas instruções aos trabalhadores. Por força do artigo 22, da referida lei, e, também, do artigo 4.1, do Real Decreto 488/1997, o empregador deve, ainda, proporcionar a inspeção periódica do estado de saúde dos teletrabalhadores em função dos riscos derivados do teletrabalho.

Em Portugal, saúde e segurança do trabalhador figuraram entre as preocupações centrais do legislador, conforme artigos 236 e 239, do Código de 2003, e artigo 169, do Código do Trabalho atualmente vigente. O item "1", do artigo 169, prestigia igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e empregados que atuam a partir do estabelecimento do empregador. A referência à igualdade corresponde tanto a direito quanto a obrigações, com ênfase para "formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional".

4.2.1. Saúde e segurança na CLT

A CLT, a partir de seu artigo 154, exibe amplo rol de normas de proteção à saúde e segurança de empregados em geral. Referido dispositivo contempla fontes normativas atinentes à saúde e segurança. Determina que o empregador é obrigado a observar não apenas os preceitos da Consolidação, mas, também, as disposições alusivas ao tema que estejam presentes em "códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos", sem prejuízo de regras dispostas em "convenções coletivas de trabalho". Embora o dispositivo refira às convenções coletivas de trabalho, devem-se considerar também nele incluídos os acordos coletivos de trabalho. Ambos são espécies do gênero instrumentos coletivos de trabalho, diferenciando-se os

acordos das convenções apenas pelo fato de envolver empresas no polo patronal, sem a presença de entidades sindicais patronais.

O artigo 155 delimita as competências do órgão de âmbito nacional em matéria de segurança e medicina do trabalho, entre as quais se incluem o estabelecimento de normas envolvendo a aplicação dos preceitos consolidados. O artigo 156 traça as competências das Delegacias Regionais do Trabalho, atualmente denominadas Superintendências Regionais do Trabalho.[273] Destaca-se entre as competências das Superintendências a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Deveres dos empregadores e empregados são elencados, respectivamente, pelos artigos 157 e 158. As empresas devem "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho", "instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais", "adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente" e "facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente". Os empregados devem "observar as normas de segurança e medicina do trabalho" e colaborar com a empresa em direção à aplicação das referidas normas. O parágrafo único do artigo 158 dispõe constituir ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções do empregador e ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.

O artigo 160 estabelece que nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades antes de aprovadas as respectivas instalações, em inspeção prévia conduzida pela autoridade regional competente em tema de saúde e segurança do trabalho. Sempre que modificadas substancialmente as instalações, no que se incluem os equipamentos, o empregador fica obrigado a comunicar a Superintendência Regional do Trabalho para que nova inspeção seja conduzida. Assim dispõe o parágrafo único, do artigo 160.[274] O artigo 161 versa sobre interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento ou embargo de obra onde presente grave e iminente risco para o trabalhador. O artigo 162 obriga as

[273] As Delegacias Regionais do Trabalho, hoje denominadas Superintendências Regionais do Trabalho, são unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho. As unidades descentralizadas receberam a denominação de Superintendências por ocasião do Decreto nº 6.341, de 03 de janeiro de 2008, que alterou o inciso III, do artigo 2º, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Ambos os decretos foram expressamente revogados pelo artigo 11, do Decreto nº 8.894, de 3 de novembro de 2016, onde mantida a denominação de "Superintendências Regionais do Trabalho" para definir as unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho. O Decreto nº 8.894 também alterou a nomenclatura do órgão ministerial. De "Ministério do Trabalho e Empregou", passou a "Ministério do Trabalho".

[274] As inspeções prévias são regidas pela NR-2, da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego.

empresas a manterem SESMT. O artigo 163 determina a constituição de CIPA. Tudo em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.[275]

Em linha com o princípio da eliminação dos riscos na origem, consagrado pelo artigo 16, da Convenção nº 155, o artigo 167, da CLT, dispõe que, sempre que as medidas de ordem geral forem insuficientes para proteger contra os riscos de acidentes e de danos à saúde dos empregados, caberá ao empregador fornecer, gratuitamente, EPI. O EPI deve ser adequado ao risco e se encontrar em perfeito estado de conservação e funcionamento, assim como dispor de Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho, conforme artigo 167.[276] No contexto das medidas preventivas de medicina do trabalho, o artigo 168 estabelece ser obrigatória a submissão do empregado, por conta do empregador, a exames médicos admissionais, demissionais e periódicos.[277]

Entre os artigos 170 e 174, em seção denominada "das edificações", a CLT apresenta preceitos básicos a serem respeitados na construção do local de trabalho. O artigo 175 dispõe sobre a iluminação. Entre os artigos 176 e 178, constam regras básicas alusivas a conforto térmico. Entre os artigos 179 e 181, apresentam-se regras concernentes às instalações elétricas. Os artigos 182 e 183 cuidam da movimentação, armazenagem e manuseio de materiais. Entre os artigos 184 e 186, estão regras envolvendo máquinas e equipamentos. Os artigos 187 e 188 versam sobre caldeiras, fornos e recipientes sob pressão. Entre os artigos 189 e 197, a CLT disciplina as atividades insalubres ou perigosas.[278]

Os artigos 198 e 199 contemplam regras voltadas à prevenção da fadiga. O primeiro, a respeito do limite de peso para manuseio de material, não tangencia o tema da presente pesquisa, mas, o segundo, sim. Dispõe sobre ergonomia, impondo ao empregador o dever de providenciar "assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado". Ergonomia constitui tema, também, da NR-17.

Por meio do artigo 200, a ser retomado na seção 4.2.2. infra, o legislador delegou ao Ministério do Trabalho competência para estabelecer disposições complementares às normas precedentemente mencionadas, segundo as particularidades de cada atividade ou

---

[275] Referidas instruções constam, respectivamente, das Normas Regulamentadoras 4 e 5, ambas derivadas da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego.

[276] EPIs constituem tema da NR-6, da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego.

[277] Questões como a periodicidade dos exames são disciplinadas pela NR-7, da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata do programa de controle médico de saúde ocupacional, conhecido pela sigla "PCMSO", a ser examinada na seção 4.2.2.2.1. infra.

[278] Atividades e operações insalubres e perigosas constituem tema, respectivamente, das Normas Regulamentadoras 15 e 16, ambas derivadas da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego. Serão examinadas na seção 4.2.2.3. infra.

setor de trabalho. Na forma do dispositivo em referência, os preceitos consolidados acima mencionados são complementados por NRs.

Em maior ou menor medida, os projetos de lei destinados a regulamentar o teletrabalho subordinado também disciplinavam a saúde e segurança do teletrabalhador. O tema foi alvo da alínea "c", do artigo 6º, do Projeto de Lei nº 4.505/2008, da Câmara dos Deputados. O dispositivo elencava os direitos do teletrabalhador empregado. Paralelamente, a alínea "c", do artigo 7º, concebia como dever do teletrabalhador empregado a observância das normas de saúde e segurança.

O parágrafo 2º, do artigo 350-D, que seria incluído à CLT mediante aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 274/2013, estabelecia responsabilidade subsidiária do empregador por danos ocorridos "em virtude das más condições estruturais ou ambientais do telecentro". Em razão de emenda aprovada em 05/09/2013, pelo Senador Paulo Bauer, relator do projeto na CAS, a responsabilidade do empregador por danos ocorridos em telecentro passaria a ser solidária.

O artigo 504-D, que seria adicionado à CLT se aprovado o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013, atribuiria ao empregado a responsabilidade pelos riscos ambientais, mas lhe conferiria um seguro adicional de vida e acidentes pessoais. O parágrafo 1º, desse dispositivo, isentaria o empregador de qualquer ônus, salvo se o evento danoso decorresse de equipamentos fornecidos pela empresa ou então de acidentes de trajeto. Essas disposições foram alteradas com emenda aprovada em 20/11/2013, pelo Senador Benedito de Lira, relator do projeto na CAS. O artigo 504-D, nos termos da emenda, passaria a atribuir ao empregador a responsabilidade por "danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa". Ainda, tornaria torna facultativa a contratação de seguro de vida e de acidentes pessoais, sem qualquer vinculação com a titularidade da responsabilidade.

Visando a disciplinar a saúde e a segurança do teletrabalhador, a Lei nº 13.467/2017 incluiu na CLT o artigo 75-E. Nos termos do dispositivo, o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. A instrução, de acordo com o dispositivo, deve se dar de forma expressa e ostensiva. Segundo o parágrafo único do dispositivo, o teletrabalhador deve assinar termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. O exame do dispositivo será aprofundado no decorrer das próximas seções.

4.2.2. NRs incidentes sobre o regime de teletrabalho

As NRs são editadas pelo Ministério do Trabalho por força delegação contida no artigo 200, da CLT. Nos termos do dispositivo, compete ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares ao capítulo V, do título II, da CLT, intitulado "da segurança e da medicina do trabalho", de acordo com as particularidades de cada atividade ou setor de trabalho.

A produção de NR conta com a participação de representantes do Governo Federal, empregados e empregadores, por meio da CTPP. A CTPP foi criada pelo Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho, em 10 de abril de 1996, por meio da Portaria SSST nº 2 DE 10/04/1996, baseada no modelo tripartite utilizado pela OIT para questões afetas à saúde e segurança no trabalho.

Nos termos da Portaria SSST nº 2 de 10/04/1996, a CTPP é composta por sete representantes de cada parceiro social, nomeados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho. Os representantes do Governo Federal são indicados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, FUNDACENTRO, Ministério do Trabalho, Subsecretaria do RGPS e Secretaria de Vigilância Sanitária. Representantes dos empregadores são indicados, em comum acordo, pelas confederações nacionais do comércio de bens, serviços e turismo, da indústria, agricultura e pecuária, do transporte, das instituições financeiras e da saúde. Já os representantes dos empregados, também em comum acordo, são indicados por centrais sindicais, nomeadamente, CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST e CSB.

Difunde-se na doutrina a posição de que as NRs negariam vigência ao princípio da legalidade. Sérgio Pinto Martins (2001), entre outros, sustenta prevalecer a dicção do artigo 72, da CLT[279], em face de regra inserida em NR para reduzir o tempo de trabalho para fins de concessão da pausa de que trata referido artigo 72, haja vista a competência exclusiva da União para legislar sobre Direito do Trabalho, decorrente do artigo 22, I, da CRFB.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 136) discorda do entendimento, pois, "[a]s Normas Regulamentadoras são baixadas em decorrência de delegação normativa expressa da CLT e outras leis ordinárias". Nelson Mannrich (2010: 79) igualmente integra a corrente favorável à constitucionalidade das NRs. De acordo com o autor, em comentário à NR-17,

[279] O dispositivo está assim redigido: "Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho." Segundo Elson Gottschalk (1951: 250), esse intervalo se justifica "pela fatigosidade inerente a êsses misteres, que exigem uma acurada atenção do prestador, ao lado do esfôrço físico não menos fatigante."

compete ao Ministério do Trabalho "estabelecer normas – de caráter especial – sobre questões de saúde e segurança do trabalho, como é a hipótese ora analisada".

A nosso ver, o artigo 200, da CLT, que legitima a produção de NRs, foi recepcionado pelo artigo 87, da CRFB, na medida em que confere aos Ministros de Estado, no inciso II, competência para "expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos". Ora, as NRs nada mais fazem que expedir instruções para execução dos artigos da CLT inseridos no capítulo V, do título II, envolvendo, para usar a nomenclatura da Consolidação, segurança e medicina do trabalho.

Para o fim de complementar a disciplina da CLT relativa à saúde e segurança do trabalhador, foi editada, aos 08 de junho de 1978, pelo Ministro de Estado do Trabalho, a Portaria nº 3.214. Por meio da referida portaria, foram aprovadas vinte e oito NRs relativas à saúde e segurança no trabalho. Posteriormente, outras NRs foram editadas. Hoje, são trinta e seis[280]. Nelson Mannrich (2006: 217), endossando nossa opinião a respeito da constitucionalidade das NRs, considera que a Portaria nº 3.214/1978 "apresenta-se com força de lei e, pela sua amplitude e complexidade, merece maior atenção por parte dos magistrados do trabalho, pois constitui fundamento de grande parte dos autos de infração".

Nem todas as NRs se aplicam ao teletrabalhador, porque destinadas a regulamentar atividades que não comportam o regime de teletrabalho, como é o caso na NR-13, envolvendo vasos sob pressão, ou da NR-14, sobre fornos, para ficar apenas com dois exemplos ilustrativos. Outras são aplicáveis ao teletrabalhador em virtude de sua ampla pretensão de preservação da saúde e segurança dos trabalhadores em geral. As NRs relevantes para a esfera do teletrabalho serão examinadas a seguir.

4.2.2.1. Órgãos internos voltados à preservação da saúde

Os órgãos internos[281] voltados à preservação da saúde do trabalhador são o SESMT e a CIPA, regidos, respectivamente, pelas NRs nº 4 e 5.

---

[280] Conforme relação do sítio eletrônico do Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 20/12/2018.

[281] Os órgãos externos são a inspeção do trabalho, abordada no sexto capítulo infra, e os titulares da negociação coletiva que representam os empregados, como os respectivos dirigentes sindicais. A negociação coletiva será discutida na seção 4.2.2.2.3. infra.

4.2.2.1.1. SESMT

Os serviços de medicina do trabalho nasceram espontaneamente, junto a empregadores conscientes dos prejuízos causados à produtividade em função do adoecimento dos trabalhadores. Em 1830, o médico Robert Baker, a pedido do proprietário de uma fábrica de tecelagem, Robert Demham, recomendou a inserção de um médico no processo produtivo, de forma a permitir a verificação dos efeitos do trabalho sobre as pessoas. No Brasil, o nascimento dos serviços de medicina do trabalho também ocorreu de forma espontânea. Passaram a ser obrigatórios apenas em 1972, com a Portaria nº 3.237/1972, do Ministério do Trabalho. (OLIVEIRA, 2011)

Hoje, os serviços de medicina do trabalho, no ordenamento jurídico pátrio, são regidos pela NR-4. Nos termos do item 4.1., da NR-4, todas as empresas privadas e públicas são obrigadas a manter SESMT, com vistas a "promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho". Conforme Arnaldo Süssekind (2000: 391), "[e]stes serviços devem representar o canal pelo qual os conhecimentos e a experiência adquiridos em numerosas especialidades devem se converter em ações práticas de melhoria do ambiente de trabalho, com a cooperação de todos os interessados". Segundo o autor, a expressão "serviços de medicina do trabalho" não é a mais adequada, visto que esses serviços são multidisciplinares. Tanto é assim que o serviço de que trata a NR-4 abrange não apenas a área da medicina, mas, também, a da engenharia. Assim, à luz das considerações de Süssekind, a expressão "serviços de saúde no trabalho" melhor representa o objeto da NR-4.

Na forma do item 4.2., o dimensionamento do SESMT é procedido de acordo com a gradação do risco da atividade principal e com o número de empregados do estabelecimento. Com base no quadro II, da NR-4, empresas enquadradas nos graus de risco nº 1 e 2 devem constituir SESMT próprios somente quando possuírem acima de quinhentos empregados. Por sua vez, empresas inseridas no grau de risco nº 3 devem constituir SESMT próprios quando possuírem acima de cem empregados. Já as empresas inseridas no grau de risco nº 4 devem constituir SESMT próprios quando possuírem pelo menos cinquenta empregados.[282]

As empresas desobrigadas de constituir SESMT próprios, valendo-se das prerrogativas dos itens 4.14. e 4.15., podem "dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados" por meio de SESMT "comuns, organizados pelo sindicato ou associação

[282] Há exceções ao item 4.2., contidas nos respectivos subitens.

da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas", podendo optar, por outro lado, pelos SESMT "de instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública".

Conforme item 4.4., da NR-4, o quadro II, da norma, contempla profissionais com formação técnica especializada, a saber: "Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho". Na forma do item 4.4.2., devem ser, via de regra, empregados da empresa. A carga horária dos membros do SESMT é tema dos itens 4.8., 4.9. e 4.10, da NR-4. Conforme item 4.17., os SESMT devem ser registrados perante o Ministério do Trabalho. Suas atribuições são definidas pelo item 4.12., da NR-4.[283] Delas se infere que o papel do SESMT é preventivo e educativo, cabendo a esse órgão participar ativamente da política de teletrabalho desenvolvida pelo empregador, seja auxiliando a adaptar a estação

---

[283] São elas:
"a) **aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho** ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, **de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador**;
b) **determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual-EPI**, de acordo com o que determina a NR-6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
c) **colaborar**, quando solicitado, **nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa**, exercendo a competência disposta na alínea "a";
d) **responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis** às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
e) **manter permanente relacionamento com a CIPA**, valendo-se ao máximo de suas observações, além de **apoiá-la, treiná-la e atendê-la**, conforme dispõe a NR-5;
f) **promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
g) **esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção**;
h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho; (Alínea alterada pela Portaria nº 2.018/2014 - DOU 24/12/2014)
j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;
l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente prevencionistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades." (destaques inseridos)

de trabalho do teletrabalhador às regras de prevenção de doenças e acidentes de trabalho, seja treinando o teletrabalhador, permanentemente, a auto preservar sua saúde e segurança.

O item 4.19., da NR-4, impõe aos empregadores o dever de respeitar a liberdade profissional dos membros do SESMT, constituindo-se infração classificada no grau I4, ou seja, infração gravíssima, o impedimento, total ou parcial, ou o desvio funcional das atividades dos membros do SESMT.

O item 4.13., da NR-4, reforça a necessidade, prevista na alínea "e", do item 4.12., de atuação integrada entre SESMT e CIPA. Dispõe que o SESMT deve "manter entrosamento permanente com a CIPA" e dela se utilizar como "agente multiplicador", devendo ainda "estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas e preventivas".

4.2.2.1.2. CIPA

Visando igualmente a preservar a saúde dos trabalhadores, o ordenamento jurídico brasileiro contempla a CIPA, regida pela NR-5. Conforme item 5.1., da NR-5, seu objetivo é "a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador".

Nos termos do item 5.2., são sujeitas à NR-5 todas as "as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados".

Diferentemente do SESMT, que é composto por profissionais com formação técnica especializada, via de regra empregados da empresa, a CIPA é um órgão de composição paritária, reunindo representantes do empregador e outros eleitos pelos empregados. Os representantes dos empregados são revestidos de garantia de emprego a partir do registro de sua candidatura, findando a garantia no aniversário de um ano do final de seu mandato, conforme item 5.8., da NR-5. Admite-se uma única reeleição de representante dos empregados, como dispõe o item 5.7.

O dimensionamento da CIPA, na forma do item 5.6, da NR-5, varia de acordo com a atividade preponderante do empregador, baseada na CNAE, e o número de empregados do estabelecimento. Com base no quadro I, da norma, nenhuma empresa com menos de vinte empregados é obrigada a constituir CIPA. Mas, conforme item 5.6.4., as empresas com menos de vinte empregados devem designar um responsável para o cumprimento dos

objetivos da norma, podendo ser adotados, para esse fim, mecanismos de participação dos empregados, baseados em negociação coletiva.

À luz do item 5.15., a CIPA "não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros", isso nem mesmo se houver "redução do número de empregados da empresa", ficando ressalvada dessa previsão a hipótese de "encerramento das atividades do estabelecimento". As atribuições dos membros da CIPA são definidas pelo item 5.16.[284] Delas se infere que a CIPA é mais próxima dos trabalhadores que o SESMT, porque é o canal de diálogo do trabalhador com relação às questões de saúde e segurança. Aliás, do cotejo entre dimensionamento do SESMT e da CIPA, é possível que uma empresa com CIPA sequer seja obrigada a ter SESMT próprio. O SESMT, como visto, tem por atribuição promover a realização de atividades com vistas a conscientizar, educar e orientar os trabalhadores para prevenirem acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, mas é a CIPA que divulga aos trabalhadores informações relativas à saúde e segurança no trabalho, inclusive o conteúdo das NRs e das cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho relativas ao tema, conforme alíneas "f" e "j", das atribuições. É a CIPA, ainda, que verifica

---

[284] São elas:
"a) **identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver**;
b) **elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho**;
c) **participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho**;
d) **realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores**;
e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
f) **divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho**;
g) **participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores**;
h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
i) **colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho**;
j) **divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho**;
k) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
l) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
m) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
n) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
o) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS." (destaques inseridos)

rotineiramente o ambiente e as condições de trabalho, conforme alínea “d”, das atribuições, sendo assim responsável por acompanhar de perto o desenvolvimento da política de teletrabalho implementada pelo empregador. A nosso ver, a CIPA termina por ter mais relevância que o SESMT, porque composta por profissionais que conhecem detalhadamente as características do processo produtivo, enquanto que os integrantes do SESMT possuem formação em medicina, engenharia e segurança do trabalho em sentido lato. Não obstante, referidos órgãos devem atuar em conjunto, como organismo uniforme.

A CIPA deve se reunir mensalmente, em consonância com calendário previamente estabelecido, como dispõe o item 5.23., da NR-5. As reuniões, conforme item 5.24., devem ocorrer “durante o expediente normal da empresa e em local apropriado” e seu conteúdo, na forma do item 5.25, deve ser reduzido a termo. Reuniões extraordinárias devem ocorrer, de acordo com o item 5.27., quando houver (i) “denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência”, (ii) “acidente do trabalho grave ou fatal” ou (iii) “solicitação expressa de uma das representações”.

À luz do item 5.32., da NR-5, “[a] empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse”. As empresas que tiverem, em lugar da CIPA, um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, conforme item 5.32.2., devem fornecer treinamento a esse responsável em periodicidade anual. O conteúdo mínimo do treinamento é prescrito pelo item 5.33. Na forma do item 5.34., é de vinte horas a carga horária do treinamento, que deve ser realizado durante o expediente normal da empresa e não ultrapassar oito horas diárias. O item 5.35. considera como capacitados para fornecer tal treinamento o “SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou [...] profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados”. Conforme item 5.36., a CIPA deve ser consultada sobre o treinamento, mas a decisão final concernente ao respectivo ministrante compete à empresa.

Como se viu, tanto SESMT quanto CIPA são dimensionados conforme grau de risco e o número de empregados do estabelecimento. Rigorosamente, o teletrabalhador não é empregado do estabelecimento, porque atua fora dele. Mas é vinculado a um estabelecimento por um elo de subordinação. O teletrabalhador, portanto, deve ser incluído na base de cálculo do estabelecimento com o qual mantiver vínculo de subordinação, devendo-lhe ser oportunizada a possibilidade de participar de processo de eleição de representante dos trabalhadores na CIPA. Embora a condição de teletrabalhador possa eventualmente dificultar a atividade de verificar o ambiente e as condições de trabalho do

estabelecimento, cabe aos empregados decidirem aquilo que é melhor para eles quanto ao tema.

4.2.2.2. Programas preventivos

As NRs disciplinam o regime jurídico de dois programas de preservação da saúde e segurança do trabalhador. São eles o PCMSO e o PPRA, regulamentados, respectivamente, pelas NRs nº 7 e 9.

4.2.2.2.1. PCMSO

Nos termos do item 7.1.1., da NR-7, o PCMSO tem a finalidade de promover e preservar a saúde do conjunto dos trabalhadores da empresa, sendo "todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados" obrigados a elaborar e implementar o programa em apreço. Conforme item 7.1.2., os parâmetros fornecidos pela NR são orientações mínimas, passíveis de ampliação "mediante negociação coletiva de trabalho".

As diretrizes do programa são traçadas pelos desdobramentos do item 7.2., da NR-7. O programa visa à "prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores". Deve "considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho", assim como "ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores".

Em linha com o artigo 21, da Convenção nº 155, da OIT, a alínea "b", do item 7.3.1., da NR-7, dispõe que os procedimentos relacionados ao PCMSO devem ser livres de custos para o empregado. Cabe ao empregador arcar com tal ônus financeiro. De acordo com as demais alíneas do item 7.3.1., a responsabilidade pela execução do PCMSO é de um médico pertencente ao SESMT, podendo a empresa desobrigada de manter médico do trabalho em seu SESMT indicar qualquer outro médico do trabalho para coordenar o PCMSO, admitida a contratação de médico de outra especialidade se inexistente médico do trabalho na localidade. À luz dos desdobramentos do item 7.3.1., a depender do grau de risco da

atividade e do seu número de empregados, a empresa poderá deixar de indicar médico para coordenar o PCMSO.

O médico coordenador do PCMSO tem por atribuição, conforme item 7.3.2., da NR-7, a realização dos exames médicos de que trata o item 7.4.1, podendo delegar essa responsabilidade para "profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado". Referido item 7.4.1. versa sobre os exames médicos obrigatórios, ou seja, admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional. Tais exames compreendem, conforme item 7.4.2., "avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental", assim como "exames complementares, realizados de acordo com os termos específicos nesta NR e seus anexos". "Para cada exame médico realizado", prevê o item 7.4.4., "o médico emitirá" o ASO. O conteúdo mínimo do ASO está prescrito pelo item 7.4.4.3.

O exame médico admissional, conforme item 7.4.3.1., deve ser realizado "antes que o trabalhador assuma suas atividades". Os periódicos, na forma do item 7.4.3.2., devem ser realizados anualmente em trabalhadores "menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade" e a cada dois anos em trabalhadores com idade "entre 18 (dezoito) anos e 45 (quarenta e cinco) anos", com previsão de periodicidade inferior "para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas". A redução da periodicidade deve ser procedida "a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho".

O exame de retorno ao trabalho, conforme item 7.4.3.3, deve ser realizado em "trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto", assim que retornar ao trabalho. Já o demissional, consoante item 7.4.3.5., será realizado somente se o último periódico tiver sido realizado há mais de "135 (centro e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2" ou de "90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4", podendo tais prazos, atendidas as condições da NR-7, serem dilatados ou reduzidos por meio de negociação coletiva.

O exame médico de mudança de função, nos termos do item 7.4.3.4., deve ser realizado antes da mudança, assim considerada "toda e qualquer alteração de atividade, posto de

trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança". Por força de tal regra, teletrabalhadores, a nosso ver, devem ser submetidos à avaliação médica tanto ao passar para o regime de teletrabalho quanto ao regressar ao regime típico. O fato de estação de trabalho na residência do empregado ser uma réplica daquela constituída em instalação do empregador pode acarretar a falsa percepção de que o risco não se altera. Porém, na medida em que o empregado atuando a partir de sua residência não está sujeito à permanente vigilância de membro da CIPA, ou de responsável análogo e, portanto, não tem ninguém para lhe advertir a respeito das posturas e demais condições de trabalho adequadas, altera-se profundamente o risco ergonômico, sobre o qual se discorrerá adiante, na seção 4.2.2.4. Também por essa razão, consideramos salutar a redução da periodicidade da avaliação médica de teletrabalhadores para seis meses[285], podendo essa avaliação, a nosso ver, ser realizada por médico do trabalho da localidade em que domiciliado o teletrabalhador, observado o item 7.3.1., da NR-7, e ouvido o SESMT que atende o estabelecimento ao qual subordinado o teletrabalhador.

Conforme item 7.4.6., da NR-7, "[o] PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo estas ser objeto de relatório anual". O conteúdo mínimo de tal relatório consta do item 7.4.6.1. Nos termos do item 7.4.6.2., "[o] relatório anual deverá ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa". "As empresas desobrigadas de indicarem médico coordenador", conforme item 7.4.6.4., "ficam dispensadas de elaborar o relatório anual".

De acordo com o item 7.4.7., verificada exposição excessiva do trabalhador a risco, ele deverá ser afastado do local de trabalho ou do risco "até que esteja normalizado o indicador biológico de exposição e as medidas de controle nos ambientes de trabalho tenham sido adotadas", isso mesmo se o trabalhador não apresentar sintomatologia ou sinal clínico de doença relacionada ao risco.

Conforme item 7.4.8., atestada "a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais [...] ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico", o coordenador do PCMSO deverá: "solicitar à empresa a emissão" da CAT; "indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho"; "encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexo causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao

[285] Os seis meses têm por referência a periodicidade de reciclagem dos treinamentos conferidos a operadores de teleatendimento/telemarketing, conforme alínea "e", do item 6.1.2, do anexo II, da NR-17. A análise da NR-17 será realizada na seção 4.2.2.4. infra.

trabalho"; e "orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho."

Porque os exames admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional compreendem avaliação clínica ampla, composta por anamnese ocupacional e exame físico e mental, a nosso ver, a avaliação deve investigar a aptidão do trabalhador para ingressar no regime de teletrabalho ou nele permanecer. Isso sem prejuízo da avaliação de desempenho a ser conduzida pelo respectivo gestor. Afinal, riscos inerentes ao teletrabalho podem ser evitados mediante acolhimento de empregados com perfil adequado. Marco Antônio César Villatore e Edison Luiz Rodrigues Junior (2018: 81) endossam essa assertiva, ao afirmarem que "as características individuais de cada trabalhador influenciam diretamente no sucesso de implantação do teletrabalho. Enquanto para alguns ele poder ter vantagens, para outros, essa situação pode ter vários problemas e desvantagens". Na mesma direção, Célio Pereira Oliveira Neto (2018: 102) observa que "parte dos trabalhadores não possui o perfil necessário para atuar em regime de teletrabalho, pois passa a confundir o papel de trabalhador com o que desempenha em família, deixando de ter horário para atender familiares e/ou trabalhar, misturando as atividades".[286]

Conforme artigo L1222-10, do Código do Trabalho da França, com a redação da Ordonnance n°2017-1387, de 22 de setembro de 2017, o empregador deve submeter empregados em regime de teletrabalho a entrevistas anuais, voltadas especificamente a discutir as condições de trabalho do teletrabalhador e, também, a sua carga de trabalho.[287] A

[286] Após analisar dados de 15.035 empregados alemães em regime de teletrabalho, Miruna Sarbu (2018) confirmou o potencial do teletrabalho para promover conflitos familiares. A pesquisa de Sarbu atesta a importância de serem albergados por políticas de teletrabalho somente empregados com perfil adequado. A partir do estudo de Sarbu, é possível afirmar que empregados com filhos pequenos, senão mediante intenso treinamento, dificilmente se adaptarão à cultura do *home office*, sendo mais adequados ao regime os empregados livres de responsabilidades familiares. A respeito do perfil adequado, cf., ainda, Stephen Ruth (2011). Sobre os conflitos familiares no regime, cf., ainda, relatório conjunto da OIT e da EUROFOUND. (EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017) Conforme Colette Fagan et al (2012), os conflitos entre trabalho e vida privada são determinados pelas características do trabalho, pelo ambiente de trabalho e, também, por características pessoais dos trabalhadores. Daí a importância de o empregador incluir no regime de teletrabalho somente empregados com perfil adequado.

[287] Veja-se o teor do dispositivo: "Para além das obrigações que lhe incumbem por força do direito comum no que respeita aos seus empregados, o empregador é obrigado, em relação ao empregado em regime de teletrabalho: [...] 3° Organizar uma entrevista todos os anos, que trata, em especial, das condições de emprego. atividade do empregado e sua carga de trabalho." Tradução nossa, do original: "Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail: [...] 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail." De acordo com nota inserida ao final do referido artigo L1222-10, os empregados inseridos no regime de teletrabalho antes da Portaria nº 2017-1387 poderiam recusar sua regência pelo referido dispositivo. A propósito, o inteiro teor da nota: "De acordo com o Artigo 40-VII da Portaria n.º 2017-1387 de 22 de setembro de 2017, para empregados cujo contrato de trabalho celebrado antes da referida portaria contenha disposições relativas ao teletrabalho, a menos que o empregado se recuse, as estipulações e as disposições do contrato ou da carta mencionada no artigo L. 1222-9 do Código do Trabalho, decorrente do referido decreto, substituem,

nosso ver, o sistema de entrevistas concebido pela legislação francesa é salutar para atestar a aptidão do empregado para permanecer no regime de teletrabalho.

Na Argentina, as características essenciais ao perfil do candidato ao teletrabalho, entre as quais se destaca a capacidade de autogerenciamento, são relacionadas, exemplificativamente, no item 6.4.3., do Manual de Boas Práticas no Teletrabalho.[288] De acordo com Alba Patricia Guzmán Duque e Carlos Alberto Abreo Villamizar (2017), são essenciais ao perfil do teletrabalhador a responsabilidade, a criatividade e a inovação. Essas características são fundamentais para o teletrabalhador desenvolver a autogestão do seu tempo de trabalho, além de pensamento crítico, aprimorando, assim, a competitividade empresarial.[289]

A características essenciais para teletrabalhar são aferidas pela Prefeitura de Los Angeles, na Califórnia, EUA, a partir de avaliação de desempenho revestida de critérios baseados na adequação do trabalho, na probabilidade de o servidor ser um bom teletrabalhador e, também, na predisposição do respectivo gestor para gerenciar trabalhadores em regime remoto. O servidor é submetido à avaliação de desempenho após noventa dias em regime de teletrabalho, podendo o regime ser descontinuado se o servidor for reprovado. Nos termos do programa, há atividades mais apropriadas ao teletrabalho que outras, como processamento de informação, escrita, leitura, telemarketing, inserção de dados em computador e atividades administrativas em geral. Segundo o programa, o empregado não deve se vincular ao regime de teletrabalho se mantiver sob sua dependência, em casa,

---

quando aplicável, as cláusulas do contrato que sejam contrárias ou incompatíveis. O empregado faz a sua recusa conhecida ao empregador no prazo de um mês a contar da data em que o acordo ou a carta foi comunicada na empresa." Tradução nossa, do original: "Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise."

[288] Vale conferir o teor do dispositivo:

"6.4.3. Sin pretender presentar un listado taxativo, se mencionan a continuación características y condiciones de un teletrabajador, que incrementen las probabilidades de éxito en esta modalidad de trabajo:
• Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa
• Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones
• Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio
• Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados
• Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades
• Disciplina, sistematicidad y orden
• Capacidad de gestionar la comunicación
• Capacidad de autogestionar el tiempo
• Alto grado de compromiso
• Capacidad para armonizar vida familiar y laboral."

[289] O estudo de Alba Patricia Guzmán Duque e Carlos Alberto Abreo Villamizar (2017) é baseado em entrevistas com 114 empresários do setor de calçado em Bucaramanga, na Colômbia.

uma criança ou idoso, dado que o teletrabalho, conforme alínea “l”, da seção de condições para o teletrabalho, não é um substitutivo do trabalho de cuidadores. (LOS ANGELES COUNTY, 2017) A nosso ver, essas características são razoáveis.

Na mesma direção, destaca-se a Resolução nº 53/2015, do TRF4. Nos termos de seu artigo 5º: “Compete ao titular da unidade indicar, dentre os servidores interessados, quais realizarão atividades em regime de teletrabalho”. A resolução em referência ainda dispõe constituir dever dos gestores das unidades o acompanhamento não apenas do trabalho, como da própria adaptação dos servidores ao regime de teletrabalho, conforme inciso I, do artigo 11. De acordo com o artigo 12, da resolução em comento, a Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano devem promover as seguintes medidas com vistas a acompanhar a manutenção da adequação do perfil: entrevista individual no primeiro ano de prestação de serviços em regime de teletrabalho, oficina anual para troca de experiências e acompanhamento individual e coletivo sempre que necessário. Mencione-se, ainda, o seguinte trecho do parágrafo 5º, do artigo 5º, da Resolução nº 151/2015, do CSJT: “[...] as áreas de gestão de pessoas e de saúde do Tribunal poderão auxiliar no processo seletivo dos servidores, identificando, dentre os interessados, aqueles que tenham perfil mais adequado à realização do teletrabalho.” O inciso I, do artigo 7º, do Provimento Conjunto nº 5/2015, reflete idêntica preocupação.

A nosso ver, o perfil do teletrabalhador traçado pela política de teletrabalho argentina, complementada nesse particular pelas considerações de Alba Patricia Guzmán Duque e Carlos Alberto Abreo Villamizar acima mencionadas, assim como o previsto pela política da Prefeitura de Los Angeles, constituem importantes subsídios para políticas de teletrabalho a serem constituídas no ordenamento pátrio. No mesmo sentido, as entrevistas previstas pelo ordenamento jurídico francês e Resolução nº 53/2015, do TRF4.

4.2.2.2.2. PPRA

Passa-se, agora, a discorrer sobre o PPRA. Nos termos do item 9.1.1., da NR-9, o PPRA visa “à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores”, por meio “da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais”, sendo “todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados” obrigados a elaborar e implementar o programa em questão.

Consideram-se riscos ambientais, nos termos do item 9.1.5., da NR-9, "os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador". Os desdobramentos do item 9.1.5. definem o que são agentes físicos, químicos e biológicos. Riscos ergonômicos não são considerados riscos físicos, tampouco químicos e biológicos. Como tal, não necessariamente devem constar no PPRA, entendimento que, aliás, já se sedimentou no âmbito do Ministério do Trabalho, conforme Precedente Administrativo nº 95.

Via de regra, teletrabalhadores, em razão da natureza das atividades desenvolvidas, não se sujeitam a riscos físicos, químicos e biológicos, mas apenas a riscos ergonômicos. Se ocorrer a exposição de teletrabalhadores aos riscos de que trata a NR-9, será por circunstâncias alheias ao poder diretivo do empregador e, portanto, ainda que possa ser considerada uma medida salutar, a avaliação da estação de trabalho de teletrabalhadores pode, mas não deve ser objeto do PPRA.[290] Porém, a AET, sobre a qual se discorrerá na seção 4.2.2.4. infra, deverá se basear nas ações e princípios do PPRA, mesmo porque o item 8.5., da NR-17, assim determina. Assim, releva prosseguir com o exame da NR-9.

Conforme item 9.1.4., da NR-9, os parâmetros fornecidos pela NR são orientações mínimas, passíveis de ampliação "mediante negociação coletiva de trabalho". O programa deve ser desenvolvido "sob a responsabilidade do empregador", devendo ainda contar "com a participação dos trabalhadores", dispõe o item 9.1.2. Na forma do item 9.1.3., o programa deve estar articulado com o PCMSO.

O conteúdo mínimo da estrutura do PPRA, a ser descrito em um documento-base, está prescrito pelo item 9.2., da NR-9. Nos termos do item 9.2.2.1., "[o] documento-base e suas alterações e complementações deverão ser apresentados e discutidos na CIPA, quando existente na empresa". Conforme item 9.3.1., o PPRA deve incluir as seguintes etapas: "antecipação e reconhecimento dos riscos"; "estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle"; "avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores"; "implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia"; "monitoramento da exposição aos riscos"; e "registro e divulgação dos dados". Nos termos do item 9.3.1.1., "[a] elaboração,

[290] Na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, considerou-se, diferentemente da posição defendida neste estudo, que a avaliação da estação de trabalho de teletrabalhadores deve necessariamente formar parte do PPRA. Veja-se, a propósito, o inteiro teor do Enunciado nº 1, da Comissão 6: "O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO)", da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, §1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT."

implementação, acompanhamento e avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo [...] SESMT" ou, a critério do empregador, "por pessoa ou equipe de pessoas [...] capazes de desenvolver o disposto nesta NR".

De acordo com o item 9.3.2., "[a] antecipação deverá envolver a análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, ou de modificação dos já existentes, visando a identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação".

As responsabilidades do empregador e dos trabalhadores no âmbito do PPRA estão relacionadas no item 9.4., da NR-9. Compete ao empregador "estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição". Aos empregados, cabe "colaborar e participar na implantação e execução do PPRA", "seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do PPRA" e "informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar risco à saúde dos trabalhadores".

O item 9.5., da NR-9, consagra o direito dos empregados à informação. Conforme subitem 9.5.1., "[o]s trabalhadores interessados terão o direito de apresentar propostas e receber informações e orientações a fim de assegurar a proteção aos riscos ambientais identificados na execução do PPRA". Na forma do subitem 9.5.2., "[o]s empregadores deverão informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos".

Como visto, teletrabalhadores não se sujeitam a riscos físicos, químicos e biológicos por causa da natureza de suas atividades. Como tal, a avaliação da estação de trabalho de teletrabalhadores não deve ser objeto do PPRA. Mas o exame dos itens da NR-9 acima destacados é relevante na medida em que sobre eles deve se basear a AET, documento imprescindível a empregados sujeitos a riscos ergonômicos, como teletrabalhadores. Mais informações a respeito da AET serão fornecidas na seção 4.2.2.4. infra.

4.2.2.2.3. Aprimoramento de programas preventivos por meio da negociação coletiva

Os programas preventivos em referência poderão ser aprimorados a partir da negociação coletiva. Conforme Nelson Mannrich (1991b: 254), ao Estado compete disciplinar o patamar mínimo, assim como "criar condições para que os parceiros sociais

possam negociar sua complementação e velar pelo seu efetivo cumprimento". A participação dos parceiros sociais na construção das normas de saúde e segurança, explica Mannrich (1991b: 254), é de particular interesse da empresa, porque "cria o risco", e do trabalhador, "que com ele convive".

A intervenção estatal com vistas a consagrar as condições de saúde e segurança minimamente aceitáveis, segundo Nelson Mannrich (1991b: 255), tem por substrato a circunstância de que, "ao lado do progresso fantástico, introduzido pelas novas tecnologias, constatam-se processos rudimentares de trabalho, justificados pela ganância do lucro, sem qualquer respeito à dignidade da pessoa do trabalhador". Conforme Mannrich (1991b: 256), é justamente "o fanatismo desenfreado do homem, pelo progresso e pela tecnologia", que lhe conduz "a subestimar os perigos" que o trabalho pode oferecer ao trabalhador. O Estado tem papel fundamental na construção das normas de saúde e segurança, mas, assinala Mannrich (1991b: 263), "o melhor caminho para a melhoria das condições de trabalho é a *convenção coletiva*".

A negociação coletiva com vistas a incrementar o patamar mínimo é admitida por ambas as NRs até aqui analisadas, como também pelo artigo 154, da CLT, ao dispor que o cumprimento do disposto no capítulo que inaugura não desobriga as empresas de respeitarem as disposições de convenções coletivas de trabalho. Por óbvio, conforme salientado na seção 4.2.1, o dispositivo não exclui os acordos coletivos.

Nesse particular, destaca-se igualmente o artigo 12, da Recomendação nº 184, da OIT. O dispositivo sugere aos Estados membros que adotem "medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio". Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 462) sublinha a vantagem de os instrumentos coletivos disciplinarem "as questões da saúde do trabalhador considerando as peculiaridades de cada categoria, ou até mesmo de cada empresa, [...] além de permitir um processo normativo mais veloz, cujas normas se incorporam rapidamente aos direitos dos trabalhadores".

Historicamente, a função precípua da negociação coletiva consiste no melhoramento da condição dos trabalhadores. A partir da década de 1970 do século passado, porém, outras lhe foram atribuídas, nomeadamente as de flexibilização, instrumento de gestão da empresa pelo caminho do diálogo social e aplicação do imperativo legal pela via da concretização. Na essência, o papel da negociação coletiva remanesce o mesmo que caracteriza sua evolução histórica, de construção de coesão social e manutenção do equilíbrio entre os protagonistas da relação de trabalho. (SUPIOT et al, 2003)

Na maior parte dos países da União Europeia, sublinham Alain Supiot et al (2003: 207), "o Estado retira a sua autoridade da capacidade de proteger os mais fracos" e, se falha em desempenhar esse papel, perde referida autoridade. É por isso que, atualmente, pontuam Supiot et al (2003: 209), discute-se "a capacidade do Estado para continuar a assegurar a coesão social". Nesse contexto, cresce o protagonismo da negociação coletiva, mas, advertem Supiot et al (2003: 210), "admite-se consensualmente que fazem parte das funções do Estado [...] a garantia da saúde e da segurança no trabalho".

Nesse compasso, apesar de todos os vícios materiais presentes na Lei nº 13.467/2017[291], o legislador brasileiro agiu com acerto ao impedir, na forma do inciso XVII, do artigo 611-B que adicionou à CLT, a negociação coletiva tendente a suprimir ou reduzir direitos de avançar sobre "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho". De tal maneira, a negociação coletiva é bem-vinda no âmbito da saúde e segurança do teletrabalhador, mas somente para beneficiá-lo. Por outro lado, não agiu com o mesmo acerto ao dispor, no parágrafo único, do artigo 611-B, que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo". O exame de referido dispositivo será retomado na seção 5.1. infra.

Os programas preventivos em geral devem ser elaborados e implementados a partir da assertiva de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 296) no sentido de que "o empregador tem obrigação de adotar a diligência necessária para evitar os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho, devendo considerar todas as hipóteses razoavelmente previsíveis de danos ou ofensas à saúde do trabalhador." A assertiva é lastreada no princípio da precaução, erigido na Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, também conhecida por ECO-92. Segundo referido princípio, sublinha Raimundo Simão de Melo (2013: 57), "mesmo na ausência da certeza científica formal, a existência de um risco de um dano sério ou irreversível requer a implementação de medidas que possam evitar possível dano".

[291] Referidos vícios materiais serão discutidos em detalhes, particularmente, na seção 4.2.2.2.4. e no quinto capítulo infra.

4.2.2.2.4. O novo artigo 75-E, da CLT, em face do dever geral de prevenção

Em que pese o conteúdo o novo artigo 75-E[292], da CLT, à luz das considerações de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 296), se não observar "as normas legais, convencionais, contratuais ou técnicas de segurança, higiene e saúde no trabalho", ou se carecer "a cautela que a situação específica recomendava", o empregador poderá ser responsabilizado por danos à saúde do trabalhador.

Segundo Homero Batista Mateus da Silva (2017b: 56), subjaz ao conteúdo do novo artigo 75-E, da CLT, a tese do ato inseguro do empregado, "superada faz muitos anos" pela noção de que os acidentes e doenças a eles equiparadas demandam "análise multifatorial".[293] Conforme Silva (2017b: 56), devem ser levados em consideração, no que tange ao teletrabalhador, "elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos".

O pensamento de Silva é complementado por Antonio Umberto de Sousa Júnior et al, ao destacarem que a teoria do ato inseguro foi suplantada pela teoria da condição insegura. De acordo com Sousa Júnior et al (2018: 113), a "cultura de culpabilização do obreiro pelos infortúnios laborais é técnica assaz inadequada, porquanto todo acidente de trabalho ou doença ocupacional sempre há de receber análise contextual".

Embora o novo artigo 75-E, da CLT, conforme Paulo Regis Machado Botelho (2017: 264), represente ao empregador "uma tentativa de reforço de blindá-lo no futuro", o termo de responsabilidade que trata o dispositivo não bastará para eximir o empregador do dever de reparar danos à saúde do teletrabalhador, ou, como asseveram Antonio Umberto de Sousa

---

[292] Raimundo Simão de Melo (2018: 363), considera que o novo artigo 75-E, da CLT, promove "transferência da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho para os próprios trabalhadores [...], o que poderá contribuir para o aumento das doenças e acidentes de trabalho, porque não há garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá recursos necessários à adaptação do ambiente de trabalho, considerando ainda a forma, o ritmo e a intensidade do teletrabalho sob controle do empregador. Isso poderá contribuir com o aumento dos adoecimentos dos trabalhadores neste setor."

[293] No mesmo sentido, a posição de Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 20). De acordo com os autores, o parágrafo único, do novo artigo 75-E, da CLT, "evidencia que o legislador buscou inspiração na teoria do ato inseguro, que procura o motivo da ocorrência do acidente ou doença em um comportamento do trabalhador, negligenciando as diversas causas que ordinariamente conduzem à provocação dos agravos à saúde, visão há muito ultrapassada no âmbito da Medicina do Trabalho." A tese dos autores é baseada na doutrina de Alessandro da Silva (2015: 465). Segundo referido autor, a teoria do ato inseguro foi superada porque "ignora os métodos mais modernos de abordagem de acidentes." Conforme Alessandro da Silva (2015: 469), "as verdadeiras causas dos acidentes, em regra, não estão na conduta do trabalhador e sim na deficiente concepção ou organização do trabalho, áreas cuja responsabilidade é do empregador e nas quais o trabalhador pouco pode interferir".

Júnior et al (2018: 113), "não pode ser encarado como um salvo-conduto de deveres patronais". Isso porque é irrenunciável o direito do empregado a ter sua saúde preservada pelo empregador, mesmo porque é o empregador que colhe os frutos da atividade que desenvolve, arcando simetricamente também com o ônus da sua atividade. Elton Duarte Batalha (2018: 96) compartilha esse entendimento, o qual também perfilhamos.

Paulo Regis Machado Botelho (2017: 264) ratifica nosso posicionamento no sentido de que o empregador fica obrigado a "acompanhar mais de perto a saúde do empregado, através de exames rotineiros e consultas médicas, que proporcionem a mantença da higidez física e mental do trabalhador envolvido em teletrabalho". Mas não só. O empregador deve ser transparente com seus empregados no que concerne às suas condições de trabalho, cientificando-os dos riscos envolvidos e de todas as medidas preventivas relacionadas.[294]

Na mesma direção, Manoel Carlos Toledo Filho (DIAS et al, 2018: 60) considera que o termo de que trata o artigo 75-E "não desonera o empregador de seu dever legal de zelar pela higidez das condições de trabalho", prestando-se apenas para legitimar "sanção disciplinar para o empregado que de modo reiterado se recuse, injustificadamente, a seguir os procedimentos necessários – e factíveis – a ele por este instrumento transmitidos, algo semelhante à não utilização de equipamentos de proteção individual". O entendimento em questão é corroborado pelo Enunciado Aglutinado nº 3[295], da Comissão 6, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

4.2.2.3. Aplicação dos regimes jurídicos da insalubridade e periculosidade ao teletrabalhador

Os regimes jurídicos da insalubridade e da periculosidade são disciplinados pelas NRs nº 15 e 16. Conforme item 15.1., são consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos anexos nº 1, 2, 3, 5, 11 e 12, nas atividades mencionadas nos anexos nº 6, 13 e 14, bem como aquelas constantes dos

[294] Seria salutar possibilitar aos empregados formar parte da gestão e organização do sistema de saúde e segurança nos locais de trabalho, para além da participação na forma da NR-5, como sugerido por Nelson Mannrich (1991b: 263-264), na esteira da revolução procedida na Itália na década de 1970. Conforme Mannrich, "a Lei 300, de 1970 – Estatuto dos Trabalhadores – determina que os trabalhadores, pelos seus representantes, podem supervisionar a aplicação das normas sobre prevenção de acidentes e enfermidades, estudando, elaborando ou aplicando medidas com vistas à proteção da saúde e integridade física"

[295] O enunciado está assim redigido: "A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecias pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil."

anexos nº 7, 8, 9 e 10, comprovadas por meio de laudo de inspeção do local de trabalho.[296] Por sua vez, de acordo com o item 16.1., da NR-16, são consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos seus anexos.[297]

Pela natureza das atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho, o teletrabalhador, via de regra, não terá contato com os agentes abrangidos pelas NRs nº 15 e 16.

É possível que o teletrabalhador venha a manter contato com agentes insalubres e perigosos em razão de atividades desenvolvidas em sua vizinhança. Essa circunstância, contudo, não deve legitimar a responsabilização do empregador pela neutralização da insalubridade ou periculosidade, tampouco, como salientado na seção 4.2.2.2.2. supra, pela falta de descrição das características básicas da estação de trabalho do teletrabalhador no PPRA ou mesmo pelo pagamento de qualquer adicional relacionado a tais condições.

O empregador não deve ser responsabilizado por neutralizar a insalubridade ou periculosidade, ou mesmo por pagar qualquer adicional, nesse compasso, porque não tem poderes para interferir sobre a vizinhança do empregado e, acima de tudo, porque a escolha do local para fixar seu domicílio, como do regime de teletrabalho, pertence ao empregado.

Por óbvio, o empregador, pela sua responsabilidade social, decorrente do inciso XXIII, do artigo 5º, da CRFB, deve orientar seus teletrabalhadores em relação aos limites sobretudo de ruído, mas não suportar qualquer ônus decorrente da exposição do empregado em função de circunstâncias alheias ao seu poder diretivo.

4.2.2.4. Ergonomia

A ergonomia "tem por objetivo o estudo científico das relações do homem com o seu ambiente de trabalho", assinala Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 149). Constitui tema da NR-17. A norma, conforme item 17.1., "visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores,

[296] Os anexos em referência versam sobre limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente, limites de tolerância para ruídos de impacto; limites de tolerância para exposição ao calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não-ionizantes, vibração, frio, umidade, agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, limites de tolerância para poeiras minerais, agentes químicos e, por fim, agentes biológicos.

[297] Referidos anexos versam sobre atividades e operações perigosas com explosivos, atividades e operações perigosas com inflamáveis, atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, atividades e operações perigosas com energia elétrica e atividades perigosas em motocicleta.

de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente". É a NR mais importante para o regime de teletrabalho.

Nos termos do item 17.1.1., "[a]s condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho". A verificação da adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme item 17.1.2., deve ser consubstanciada em AET.

Conforme subitem 17.3.2., do item 17.3., relativo ao mobiliário dos postos de trabalho, "as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação", devendo ter, ainda, "altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento", "área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador" e "características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais".

De acordo com o subitem 17.3.3., os assentos utilizados nos postos de trabalho devem ter, no mínimo, "altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida", "características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento", "borda frontal arredondada" e "encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar". No caso das "atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados", como ocorre com o teletrabalhador, poderá ser exigido, a partir da AET, "suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador".

O item 17.4.1., da NR-17, dispõe que "[t]odos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado". Nas atividades que contemplem leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia, prescreve o item 17.4.2., deve "ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação freqüente do pescoço e fadiga visual", assim como "ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento".

Conforme item 17.4.3., da NR-17, "[o]s equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte": "condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao

trabalhador"; "o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas"; "a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais"; e posicionamento "em superfícies de trabalho com altura ajustável". Tais exigências poderão ser dispensadas se equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados apenas eventualmente, devendo-se observar a natureza das tarefas executadas, assim como a AET.

Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, conforme item 17.5.2., da NR-17, são recomendadas condições especiais, a saber: "níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO", "índice de temperatura efetiva entre 20oC (vinte) e 23oC (vinte e três graus centígrados)", "velocidade do ar não superior a 0,75m/s" e "umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento".

De acordo com o item 17.5.3., da NR-17, "[e]m todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade", considerando-se como apropriada, na forma do subitem 17.5.3.2., a iluminação "projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos".

A organização do trabalho, à luz do item 17.6.1., deve igualmente "ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado". Para esse fim, dispõe o item 17.6.2., deve-se levar em consideração, no mínimo, "as normas de produção", "o modo operatório", "a exigência de tempo", "a determinação do conteúdo de tempo", "o ritmo de trabalho" e "o conteúdo das tarefas". Ressalvado o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, devem ser observadas as premissas descritas no item 17.6.4. em relação às atividades de processamento eletrônico de dados.[298]

---

[298] As premissas são as seguintes: "a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie; (117.032-5)
b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8 (oito) mil por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado; (117.033-3 / I3)
c) **o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades**, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual; (117.034-1 / I3)
d) **nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinqüenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho**; (117.035-0 / I3)

Nos anexos I e II, a NR-17 contempla regras especiais, respectivamente, para o trabalho dos operadores de caixa de supermercados, hipermercados e comércio atacadista, denominados operadores de *checkout*, e para o trabalho em teleatendimento/telemarketing.

O item 6, do anexo I, consagra o direito dos operadores de *checkout* à informação e formação. Conforme subitem 6.1., tais trabalhadores devem ser treinados com o fim de ampliar seu conhecimento a respeito da "relação entre o seu trabalho e a promoção à saúde". O conteúdo do treinamento está previsto pelo subitem 6.2. e, conforme subitem 6.4., deve constar de material didático a ser fornecido aos empregados. De acordo com o subitem 6.2.1., o treinamento, com duração mínima de duas horas, deve ser realizado até o trigésimo dia da data da admissão do empregado e ser repetido anualmente, sempre durante a jornada de trabalho, podendo, a critério da empresa, ser "contínuo ou intermitente, presencial ou à distância, por palestras, cursos ou audiovisual", como dispõe o subitem 6.5. Nos termos do item 6.6., o conteúdo técnico e a avaliação dos resultados do treinamento é de responsabilidade do SESMT, da CIPA, do coordenador do PCMSO e dos responsáveis pela elaboração e implementação do PPRA.

O anexo II, conforme item 1.1., deve ser aplicado por empregadores "que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos". Na forma do item 1.1.1.1., deve ser aplicado inclusive aos "setores de empresas e postos de trabalho dedicados a esta atividade", sendo assim plenamente aplicável ao trabalhador em regime de teletrabalho dedicado a atividade em apreço. São pressupostos do "trabalho de teleatendimento/telemarketing", nos termos do item 1.1.2.: comunicação com interlocutores, clientes e usuários por meio de voz e, ou, mensagens eletrônicas; e "utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados". Segundo Nelson Mannrich (2010: 69), a preocupação da Administração Pública do Trabalho com esse contingente de trabalhadores deriva de suas condições de trabalho precárias e de seus baixos salários.

O item 2 e seus desdobramentos, do anexo II, complementando os itens 17.3.2., 17.3.3. e 17.3.4. e alíneas, da NR-17, cuidam das características do mobiliário do posto de trabalho, com ênfase para monitor de vídeo, teclado, mouse, bancada e assentos. O item 3 e seus

---

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de tóques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente. (117.036-8 / I3)" (destaques inseridos)

desdobramentos tratam dos equipamentos dos postos de trabalho, mais precisamente dos *headsets*, ou seja, conjuntos de microfone e fone de ouvido que possibilitem ao operador alternar o uso das orelhas ao longo da jornada de trabalho, mencionando também os monitores de vídeo. O item 4 e seus desdobramentos versam sobre condições ambientais de trabalho.

O item 5 e seus desdobramentos regem a organização do trabalho, limitando, no item 5.3., a seis horas diárias e a trinta e seis semanais o "tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing". Nos termos do item 5.3.2., o cálculo do tempo efetivo em atividade de teleatendimento/telemarketing deve contemplar "os períodos em que o operador encontra-se no posto de trabalho, os intervalos entre os ciclos laborais e os deslocamentos para solução de questões relacionadas ao trabalho". Conforme sublinhado por Homero Batista Mateus da Silva (2017a: 207), a duração diária diferenciada para o contingente de trabalhadores abarcado pela regra em questão "encontra justificativa no fato de que, para essa ocupação em particular, não é suficiente o mobiliário adequado para o conforto no ambiente de trabalho".

Na forma do item 5.4., com vistas a "prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem" conceder duas pausas de dez minutos contínuos, fora do posto de trabalho, após os primeiros e antes dos últimos sessenta minutos de trabalho na atividade de teleatendimento/telemarketing, sem prejuízo do intervalo para refeição e descanso, de vinte minutos para tais trabalhadores, quando envolvidos em jornadas de seis horas. Se o tempo de trabalho efetivo em teleatendimento/telemarketing for de até quatro horas, o empregado deve usufruir de uma pausa contínua de dez minutos. De acordo com o item 5.4.4., todas as pausas devem ser registradas em registro impresso ou eletrônico.

Tendo em vista a característica lamentavelmente hostil não raro encontrada na atividade de teleatendimento/telemarketing, o item 5.4.5. confere ao trabalhador a garantia de pausas "imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante", com vistas a permitir sua recuperação e a socialização de "conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento".[299]

[299] Ainda em razão da hostilidade salientada, o item 5.13. relaciona exemplos de métodos suscetíveis de configurar assédio moral, como: "estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/ equipes de trabalho"; "exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda"; e "exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores". Na mesma direção, o item 5.14 exige dos empregadores que

À luz do item 5.6., a participação do empregado em atividade física promovida pelo empregador é facultativa. A nosso ver, apesar de obviamente não poder obrigar, o empregador deve ao menos incentivar teletrabalhadores a praticar atividade física, inclusive por meio de convênios com redes de academias, com vistas a evitar a obesidade[300], devendo para tal propósito incentivar também a alimentação saudável.

Na esteira do item 5.9., mecanismos para monitoramento da produtividade não podem ser utilizados com vistas a acelerar o trabalho, devendo, quando existentes, serem disponibilizados à consulta do operador. O item 5.12. autoriza a "utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações", mas "somente mediante o conhecimento do operador". Nos termos do item 5.15., "[o]s sistemas informatizados devem ser elaborados, implantados e atualizados contínua e suficientemente, de maneira a" evitar que o operador use constantemente sua "memória de curto prazo", "anotações precárias", "duplicidade e concomitância de anotações em papel e sistema informatizado".

O item 6 e seus desdobramentos disciplinam a capacitação dos trabalhadores, de forma muito semelhante ao treinamento dos operadores de *checkout*. Nos termos do item 6.1., operadores e gestores "devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção".

O conteúdo mínimo da capacitação é destacado no item 6.1.2. De acordo com as alíneas "e", e "g", a capacitação deve ser feita por meio de treinamento, durante a jornada de trabalho, com duração mínima de quatro horas, devendo ser realizado na admissão e repetido semestralmente, independentemente de o empregador promover campanhas educativas. Na forma da alínea "f", o conteúdo do treinamento deve constar de material didático a ser fornecido aos empregados. Sempre que "introduzidos novos fatores de risco decorrentes de métodos, equipamentos, tipos específicos de atendimento, mudanças gerenciais ou de procedimentos", os trabalhadores devem "receber qualificação adicional à capacitação obrigatória" anteriormente referida.

Nos termos do item 6.3., o conteúdo técnico e avaliação dos resultados do treinamento são de responsabilidade do "pessoal de organização e métodos responsável pela organização

---

prevejam "claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores".

[300] Denise Pires Fincato e Eduardo Piantá (2015) consideram a obesidade como risco inerente ao teletrabalho.

do trabalho na empresa", do SESMT, da CIPA, do coordenador do PCMSO e dos responsáveis pela elaboração e implementação do PPRA, sem prejuízo da participação de representantes dos trabalhadores e outras entidades, mediante previsão em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

O item 7 e seus desdobramentos cuidam das condições sanitárias e de conforto. O item 3 e seus desdobramentos tratam do PCMSO, registrando que, além de atender à NR-7, deve reconhecer e registrar os riscos identificados na AET. O item 8.4. traz o conteúdo mínimo da AET. O item 8.5. dispõe que "[a]s ações e princípios do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA devem ser associados àqueles previstos na NR-17". O item 9 e seus desdobramentos versam sobre as pessoas com deficiência. Por fim, o item 10 contempla disposições transitórias.

Visando a atenuar riscos ergonômicos, entre outros, o artigo 3º, da Resolução nº 1.552/2012, da Superintendência de Riscos do Trabalho argentina, impõe ao empregador a obrigação de fornecer ao teletrabalhador cadeira ergonômica, almofada para utilização de mouse, extintor portátil contra incêndio[301], caixa de primeiros socorros e uma cópia do Manual de Boas Práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho. Referido manual, de forma didática, apresenta diversas instruções para o exercício seguro das atividades em regime de teletrabalho. A nosso ver, a NR-17 deve ser complementada para que o empregador sujeito ao ordenamento jurídico brasileiro seja também obrigado a fornecer extintor portátil contra incêndio e caixa de primeiros socorros. Já a entrega de manual de boas práticas seria desnecessária em razão do dever, contido na NR-17, de fornecer material didático envolvendo o treinamento.

[301] Angélica Carlini (2017: 121) menciona que o risco de "incêndio e/ou explosão originados nos imóveis ou nas instalações da empresa segurada" é abrangido pela cobertura de empregador nos seguros de responsabilidade civil, nº 103, da SUSEP. Carlini (2017: 124) considera que esses seguros possam ser contratados para teletrabalhadores em regime de *home office*, mas assinala ser preciso aferir, caso materializado o risco, "se havia autorização expressa para isso [o teletrabalho em casa]; se o trabalhador foi orientado sobre a prática de sua atividade fora do local da empresa e, principalmente, se as condições em que ele presta o trabalho são seguras para isso", sendo "fundamental que o acidente seja decorrente de atividade laboral típica, mesmo que prestado fora do ambiente da empresa". Aliás, para determinar a natureza jurídica do acidente, alguns ordenamentos jurídicos, como se verá na seção 5.2. infra, exigem que conste no contrato de trabalho o horário de trabalho do teletrabalhador. A natureza, pois, de qualquer intercorrência durante o horário delimitado no contrato, à luz de tais ordenamentos, será de trabalho. Com vistas a evitar esse tipo de discussão, o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013, conforme seção 4.2.1. supra, pretendia tornar obrigatória a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais para teletrabalhadores.

4.2.2.4.1. Aplicabilidade da NR-17 a teletrabalhadores

A nosso ver, conforme será verificado nos próximos parágrafos, com exceção da jornada, intervalos diferenciados e controle do tempo de trabalho[302], as disposições acima analisadas, em especial aquelas do anexo II, sobre atividade de teleatendimento/telemarketing, devem ser aplicadas aos teletrabalhadores. Isso porque a estação de trabalho do teletrabalhador é bastante semelhante à estação do operador de teleatendimento/telemarketing, notadamente pelo fato de ambas contarem com monitor de vídeo, teclado, mouse, bancada e assento.

A estação de trabalho de teletrabalhadores deve ser alvo de AET. Apesar de a letra fria do artigo 75-E, da CLT, limitar a atuação do empregador a instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, com a aparente finalidade de preservar a vida privada do trabalhador e a inviolabilidade do domicílio, a nosso ver, a AET deve contemplar as características do mobiliário e dos equipamentos de trabalho a serem utilizados por teletrabalhadores tais como dispostas *in loco*.[303]

Se a atividade do empregado em regime de teletrabalho não consubstanciar operação de teleatendimento/telemarketing, somente não lhe serão aplicadas as regras relacionadas à duração do trabalho, com destaque para a jornada diferenciada de que trata o anexo II.[304] Por outro lado, as pausas para teletrabalhadores incumbidos de atividade de teleatendimento/telemarketing, ainda que possam ter seu registro obstaculizado pela previsão do novo inciso III, do artigo 62, da CLT, devem ser incentivadas.

Por causa das peculiaridades do regime de trabalho, as pausas previstas pelo anexo II, da NR-17, devem ser incentivadas mesmo para teletrabalhadores que não possuam em seu conjunto de atribuições atividade de teleatendimento/telemarketing. Indo além, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 378) considera que "a jornada reduzida e as pausas obrigatórias

---

[302] Frise-se que a posição da autora é favorável ao controle de jornada de teletrabalhadores, conforme será destacado no quinto capítulo, precisamente na seção 5.2.4. infra. O controle previsto pela NR-17, todavia, não deve se aplicar a teletrabalhadores em geral porque são regidos pela CLT, diferentemente dos operadores de teleatendimento/telemarketing. Para que teletrabalhadores em geral sejam necessariamente submetidos a controle de jornada, é preciso que se revogue ou se declare inconstitucional o novo inciso III, do artigo 62, da norma consolidada.

[303] Sobre a possibilidade de o empregador acessar o domicílio do empregado, com vistas a promover medidas tendentes a preservar sua saúde e segurança, consultar o sexto capítulo infra.

[304] Cumpre reforçar que o limite de seis horas se aplica somente à atividade de operação de teleatendimento/telemarketing, podendo o empregado desenvolver outras atividades nas duas horas que remanescerem para atingir o limite de oito horas diárias fixado pela Constituição. A respeito, cf., por todos, Nelson Mannrich (2010: 77). No mesmo sentido o Precedente Administrativo nº 73, do Ministério do Trabalho, e a Orientação Jurisprudencial nº 273, da SDI-I, do TST.

[...] deveriam ser estendidas às outras atividades nas quais a incidência das LER/DORT tem sido acentuada", sugerindo "que os dirigentes sindicais incluam esse tópico nas negociações coletivas".

4.2.2.4.2. Deveres gerais de informação e formação

Informação e formação para capacitar teletrabalhadores em geral a preservar sua saúde são obrigatórios por força do artigo 157, como também do novo artigo 75-E, ambos da CLT. O mais recente impõe ao empregador o dever de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Essa instrução, a nosso ver, somente pode se dar por meio de treinamento efetivo. Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 20) não perfilham desse entendimento, mas, para os autores, "[a] circunstância de o novel dispositivo não haver explicitado o dever de treinamento e fiscalização quanto ao cumprimento das medidas de segurança e saúde [...] jamais deve ser interpretada como uma liberação do empregador em relação a tais deveres."

A Lei nº 13.467/2017 não trouxe parâmetros para a duração e periodicidade dos treinamentos, com exceção da menção à forma expressa e ostensiva. Os anexos da NR-17, por sua vez, trazem dois diferentes regimes. A nosso ver, diante da referência do artigo 75-E, da CLT, à forma expressa e ostensiva, entre os dois treinamentos previstos pela NR-17, deve ser aplicado aos teletrabalhadores em geral aquele de maior carga horária e menor periodicidade de reciclagem. Assim, teletrabalhadores devem, a cada seis meses, ser submetidos a treinamento com duração de pelo menos quatro horas, podendo o empregador, contudo, utilizar a prerrogativa do item 6.5., do anexo relativo aos operadores de *checkout*, ou seja, promover treinamento "contínuo ou intermitente, presencial ou à distância, por palestras, cursos ou audiovisual".

A obrigação de treinar os empregados sujeitos à NR-17 está alinhada com as Convenções nº 155 e 177, assim como com a Recomendação nº 184, da OIT. Mas não só. Nos termos do artigo 8º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, o empregador tem o dever de fornecer ao teletrabalhador informações adequadas acerca dos riscos decorrentes da utilização de equipamentos que incluem visor e, também, sobre a política da empresa relacionada à saúde e segurança no trabalho. Na forma do artigo 10, do Acordo Marco, cabe aos empregadores proverem "formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo".

Na Argentina, deveres de informação e formação são consagrados pelo Manual de Boas Práticas no Teletrabalho. De modo expresso, o item 6.10.4., do referido documento, imputa ao empregador a responsabilidade por manter seus teletrabalhadores informados sobre a política da empresa em matéria de saúde e segurança no trabalho. Ademais, referido item 6.10.4. sugere ao empregador que capacite seus empregados quanto ao uso seguro de monitores de computadores, bem como em relação à ergonomia, condições ambientais, riscos específicos das tarefas desenvolvidas pelo teletrabalhador e demais medidas preventivas a serem adotadas.

Desde 2004, a Argentina conta com a certificação de competências, conferida pela Direção de Fortalecimento Institucional do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social, em funcionamento desde 2004. O sistema, disciplinado pela seção 7.2., do Manual de Boas Práticas no Teletrabalho, visa a assegurar o domínio do profissional sobre determinadas matérias, a partir de padrões definidos por especialistas. Há dois requisitos para certificação de competências em atividades relacionadas com o teletrabalho, quais sejam, um ano de exercício da atividade e desempenho dela em regime de teletrabalho por pelo menos seis meses. As competências certificadas ficam disponíveis em banco de dados público e a avalição e respectiva certificação são livres de custos para o trabalhador.

Na Costa Rica, conforme alínea "i", do artigo 8º, do Decreto do Poder Executivo nº 37695-MP-MTSS, os teletrabalhadores devem ter o mesmo acesso à formação e às oportunidades de desenvolvimento de carreira concedidas a seus pares nas instalações da instituição pública empregadora. A formação dos teletrabalhadores constitui tema, ainda, dos artigos 11[305] e 12[306] do Decreto em referência.

Na Espanha, deveres de informação e formação estão previstos no Real Decreto 488/1997, sobre saúde e segurança relativas ao trabalho com equipamentos que incluem visor. Informação e formação, sublinha Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011), são fundamentais no momento de determinar a responsabilidade do empregador por materialização de riscos no teletrabalho. De acordo com Sierra Benítez, a formação específica para teletrabalhadores deve versar sobre ergonomia, cumprimento das normas de

[305] "Artículo 11. – Sistemas de control y evaluación: Las comisiones institucionales de teletrabajo, en coordinación con la Comisión Nacional de Teletrabajo, deberán desarrollar sistemas de control, medición y evaluación de los diferentes programas impulsados, conforme los criterios previamente establecidos, siendo obligación de las instituciones implementadoras remitir los resultados a la Comisión Interinstitucional que dirige tales procesos, en los plazos y por los medios que ésta establezca."

[306] "Artículo 12. – Informes: Las instituciones deberán remitir de forma bimensual un informe estadístico y de forma semestral un informe de gestión a la Comisión Nacional de Teletrabajo, según los estándares que al efecto ésta determine."

segurança no trabalho, problemas decorrentes do isolamento e da mudança de horário de trabalho, sem olvidar de técnicas anti-estresse.

Em Portugal, o empregador deve fornecer ao teletrabalhador formação específica para fins de uso e manuseio das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação de trabalho, conforme artigo 242, do Código de Trabalho de 2003, com correspondência no artigo 169, "2", do Código atualmente vigente. Trata-se de qualificação complementar à formação profissional regida a partir do artigo 130, do diploma em vigor, destinada a empregados em geral.

Na Romênia, conforme artigo 7º, da Lei nº 81/2018, o empregador deve prover o teletrabalhador de formação adequada no campo da saúde e segurança, especialmente no que tange ao uso de monitor de vídeo e à introdução de novos equipamentos ou métodos de trabalho. À luz do §6503, do United States Code, adicionado pelo Telework Enhancement Act, de 2010, o treinamento é igualmente obrigatório.

Órgãos da Administração Pública brasileira que implementaram o regime de teletrabalho para seus servidores também contemplam deveres de informação e formação. A Resolução nº 227/2016, do CNJ, em seu artigo 12, determina aos tribunais que difundam "orientações para a saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios". O artigo 13, da Resolução nº 53/2015, do TRF4, prevê a realização de cursos, oficinas e palestras, sem prejuízo de outros meios de divulgação disponíveis, para fins de difusão de conhecimentos sobre as implicações do teletrabalho, inclusive com orientações relacionadas à saúde e ergonomia[307].

O programa da Prefeitura de Los Angeles, na Califórnia, EUA, descreve o conteúdo mínimo da formação do trabalhador. Teletrabalhadores devem ser formados para aprender a lidar com uma estrutura mais enxuta, para administrar de forma responsável a liberdade de gestão de seu tempo de trabalho, para treinar seus familiares e amigos para que compreendam que o período dedicado ao trabalho em regime de teletrabalho é um período normal de trabalho, para substituir o tempo de deslocamento por atividades que visem à sua satisfação pessoal, como ir à academia ou tocar um instrumento musical, e, acima de tudo, para que compreenda que, como há regras a serem seguidas nas instalações do empregador, há também regras a serem respeitadas no trabalho desenvolvido em sua residência. (LOS ANGELES COUNTY, 2017)

[307] Tanto o servidor em regime de teletrabalho quanto os respectivos gestores são obrigados a participar das atividades em referência, conforme artigo 9º, VIII, e artigo 11, V, da resolução do TRF4.

Mas o programa da Prefeitura de Los Angeles se destaca, de fato, por reconhecer, em linha com o artigo 10, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho[308], que gerentes de teletrabalhadores e trabalhadores não inseridos no regime devem ser igualmente alcançados pelo dever de formação de que se está a tratar. Nos termos do programa, gerentes devem receber formação para manter os teletrabalhadores produtivos, em especial por meio do *managing by objectives*, ou seja, "gerenciamento por objetivos". Gerentes devem ainda receber informação com vistas a manter trabalhadores não qualificados inseridos na cultura do regime, por meio de planos para desenvolver suas habilidades em direção ao teletrabalho. Na forma do programa, à semelhança do que ocorre na Argentina, a formação deve ser documentada em certificado, válido por dois anos, sem o qual o servidor não pode aderir ao regime, sendo referida certificação exigida também de gestores. (LOS ANGELES COUNTY, 2017)

Em linha com os artigos 19 e 20, da Convenção nº 155, da OIT, como também com os artigos 157 e 158, da CLT, somente do empregado devidamente formado será possível exigir o cumprimento de seu dever geral de cooperação[309]. Conforme inciso II, do artigo 157, as empresas devem instruir os empregados em relação às precauções a tomar para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, cabendo aos empregados, nos termos do inciso I, do artigo 158, observar as instruções fornecidas pelo empregador, assim como as normas de saúde e segurança, devendo ainda, de acordo com o inciso II, colaborar com a empresa em matéria de saúde e segurança.

4.2.2.4.3. Riscos cobertos pela NR-17

O cumprimento da NR-17, assim como dos programas preventivos de que tratam as NRs 7 e 9, é fundamental para prevenir a LER[310], como também os DORT. Nos termos da

[308] Nos termos do dispositivo, "[e]l supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

[309] Mais informações sobre o dever geral de cooperação serão providenciadas na seção 6.2. infra.

[310] A propósito, o seguinte trecho da Norma Técnica sobre LER ou DORT, aprovada pela Instrução Normativa DC/INSS nº 98 de 05/12/2003, com destaque para a participação do trabalhador na construção das medidas de preservação da sua saúde: "A prevenção das LER/DORT não depende de medidas isoladas, de correções de mobiliários e equipamentos. Um programa de prevenção das LER/DORT em uma empresa inicia-se pela criteriosa identificação dos fatores de risco presentes na situação de trabalho. Deve ser analisado o modo como as tarefas são realizadas, especialmente as que envolvem movimentos repetitivos, movimentos bruscos, uso de força, posições forçadas e por tempo prolongado. Aspectos organizacionais do trabalho e psicossociais devem ser especialmente focalizado. **A identificação de aspectos que propiciam a ocorrência de LER/DORT** e as estratégias de defesa, individuais e coletivas, dos trabalhadores, **deve ser fruto de análise integrada entre a equipe técnica e os trabalhadores, considerando-se o saber de ambos os lados**. Análises unilaterais

Norma Técnica sobre LER ou DORT, aprovada pela Instrução Normativa DC/INSS nº 98 de 05/12/2003, as siglas designam o mesmo fenômeno.[311]

O quadro I, da Norma Técnica sobre LER ou DORT, aprovada pela Instrução Normativa DC/INSS nº 98 de 05/12/2003, elenca relação exemplificativa entre o trabalho e algumas entidades nosológicas. Considera que a atividade de digitar e operar mouse[312] pode acarretar síndrome do túnel do carpo e, ou, tenossinovite dos extensores dos dedos, em razão, respectivamente, de "[m]ovimentos repetitivos de flexão, mas também extensão com o punho, principalmente se acompanhados por realização de força" e "[f]ixação antigravitacional do punho".

O cumprimento da NR-17 e dos programas preventivos de que tratam as NRs 7 e 9 é fundamental para prevenir também outras moléstias relacionadas ao uso de computador. É o caso do glaucoma, como sublinha Manuel Martin Pino Estrada (2008), e "as doenças de coluna, a perda de audição e visão, o stress emocional, as afecções do aparelho respiratório e várias outras", conforme José Pastore (2005: 180). O cumprimento da NR-17 é fundamental também para que se previna a síndrome de *burnout*, a ser analisada na seção 5.1. infra.

Os padrões ergonômicos constituídos pela NR-17 devem ser rigorosamente seguidos no regime de teletrabalho porque, embora o senso comum possa indicar que os acidentes de

---

geralmente não costumam retratar a realidade das condições de risco e podem levar a conclusões equivocadas e a conseqüentes encaminhamentos não efetivos." (destaques inseridos)

311 Confira-se o inteiro teor da nota técnica em apreço: Entende-se LER/DORT como uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. **Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes miofaciais**, que podem ser identificadas ou não. Freqüentemente são causa de incapacidade laboral temporária ou permanente. **São resultado da combinação da sobrecarga das estruturas anatômicas do sistema osteomuscular com a falta de tempo para sua recuperação**. A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas músculo-esqueléticas contra a gravidade. **A necessidade de concentração e atenção do trabalhador para realizar suas atividades e a tensão imposta pela organização do trabalho, são fatores que interferem de forma significativa para a ocorrência das LER/DORT**. O Ministério da Previdência Social e o Ministério da Saúde, respectivamente, por meio do Decreto nº 3.048/99, anexo II e da Portaria nº 1.339/99, organizaram uma lista extensa, porém exemplificativa, de doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo relacionadas ao trabalho. (destaques inseridos)

312 A respeito dessa atividade, Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 29) comenta: "Em outras modalidades de trabalho, o menor esforço físico é substituído por uma massacrante rotina. Se o proletário do período pré-capitalista trabalhava na condição de animal de carga, o profissional que é obrigado a permanecer horas e horas digitando diante de uma tela de computador não mais vê o instrumento de trabalho como uma extensão de seu próprio corpo, mas sim o seu corpo como uma extensão do computador. Os pequenos esforços repetidos milhares de vezes num mesmo dia, sem consciência corporal do trabalhador, por seu turno, são responsáveis por doenças cada vez mais comuns, como a Síndrome do Túnel de Carpo e a Síndrome de LER (Lesão por Esforços Repetitivos)."

trabalho sejam particulares à atividade industrial, "os piores acidentes podem acontecer", segundo Homero Batista Mateus da Silva (2017a: 24), "no setor de comércio e nos serviços. Se não sob a forma de acidentes típicos, situações surgem sob o aspecto de doença ocupacional, de efeito retardado, pela má-postura, pelos esforços repetitivos ou simplesmente pelas precárias condições de trabalho".

4.2.2.4.4. Responsabilidade pelos custos de infraestrutura necessária e adequada à NR-17

O empregador não poderá transferir ao teletrabalhador os custos de infraestrutura necessária e adequada[313] à NR-17, como aparentemente autorizado pelo novo artigo 75-D, da CLT. Como já mencionado, há quem interprete o dispositivo no sentido de que basta o contrato dispor que esse encargo será do empregado para que o empregador se exima de custos.[314]

A nosso ver, a interpretação está equivocada, até porque subverteria o próprio conceito de empregador.[315] Mesmo que assim não fosse, viu-se que o artigo 21, da Convenção nº 155,

---

[313] Órgãos da Administração Pública brasileira que implementaram o regime de teletrabalho para os seus servidores disciplinaram a questão de forma diversa. No artigo 13, a Resolução nº 227/2016, do CNJ, atribui ao telesservidor a responsabilidade por "providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho". Assim também se apresenta o artigo 12, da Resolução nº 151/2015, do CSJT. Na mesma direção, os artigos 10, das Resoluções nº 92/2013 e nº 53/2015, do TRF4, como também o artigo 10, do Ato nº 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, do TST. Mencione-se, ainda, o parágrafo 2º, do artigo 2º, do Provimento Conjunto nº 5/2015.

[314] Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 16) consideram possível atribuir parte dos custos ao empregado na eventualidade de ser permitida a utilização da infraestrutura tecnológica e mesmo ergonômica para fins particulares.

[315] Em contraposição ao entendimento de que o artigo 75-D permite isentar o empregador de custos com o teletrabalho, Elton Duarte Batalha (2018) sublinha que o dispositivo autoriza as partes a negociar a quem compete o encargo de adquirir e manter os instrumentos de trabalho, mas não sobre quem recai o custo respectivo, justamente porque é do empregador o ônus da atividade econômica. Quer dizer, o empregado pode adquirir ou mesmo utilizar os seus instrumentos de trabalho por razões de ordem prática, mas deverá exigir do empregador o reembolso dos custos respectivos. No mesmo sentido, a doutrina de Paulo Regis Machado Botelho (2017: 263): "a lei quando fala na necessidade de disposições pra tratar da responsabilidade de aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura está considerando a quem cabe a iniciativa da compra". Assim também a interpretação de Georgenor de Sousa Franco Filho (2018: 73): "Se for do empregado o ônus de adquirir os bens necessários a desenvolver seu mister, o contrato de trabalho também deverá prever o reembolso das despesas arcadas pelo trabalhador." Na mesma direção, Manoel Carlos Toledo Filho (DIAS et al, 2018: 59) pondera: "Poderá sim ocorrer que o empregado, por sua conta ou iniciativa, adquira o material necessário, bem como arque com os gastos referentes à sua preservação; mas tais despesas deverão, obrigatoriamente, ser objeto de reembolso oportuno e integral pelo empregador, sob pena de configurar-se *redução salarial indireta*." A doutrina em referência é corroborada pelo Enunciado Aglutinado nº 1, da Comissão 6, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, assim redigido: "O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-E e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT."

da OIT, da qual o Brasil é signatário, impede empregadores de transferirem aos empregados o ônus financeiro decorrente das "medidas de segurança e higiene do trabalho". Assim também o artigo 3, da Convenção nº 177, da OIT, analisada na seção 4.1.3 supra. No mesmo sentido, o parágrafo 5º, do artigo 6º, da Diretiva 89/391/CE[316], relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, como o artigo 3º, da Lei peruana nº 30036[317].

Na forma do artigo 7º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, o empregador poderá ser liberado dos investimentos em referência somente na eventualidade de a infraestrutura necessária e adequada ao regime de teletrabalho ser do empregado, devendo o empregador, em tal caso, responder por perdas e danos eventualmente causados aos equipamentos do empregado. De modo semelhante, a alínea "f", do artigo 8º, do Decreto do Poder Executivo costarriquenho nº 37695-MP-MTSS, admite a dispensa do empregador da obrigação de custear a infraestrutura necessária à prestação de serviços em regime de teletrabalho se o empregado, voluntariamente, disponibilizar ferramentas de trabalho que já lhe pertencem.

A nosso ver, se antes do início da prestação de serviços em regime de teletrabalho o empregado já dispuser em sua residência da infraestrutura necessária e adequada ao regime de teletrabalho, as partes poderão consignar no contrato a isenção de custos do empregador em relação ao referido aparato, sem prejuízo de sua responsabilidade por danos derivados da atividade empreendida pelo empregado a mando do empregador. Do contrário, o ônus financeiro relativo à aquisição de tal infraestrutura deverá ser assumido pelo empregador.

4.2.2.4.5. Medidas para incentivar o cumprimento da NR-17

O processo de multas administrativas, previsto entre os artigos 626 e 642, da CLT, assim como o denominado FAP, ou seja, um sistema implantado para servir de "incentivo

[316] Referido dispositivo possui a seguinte redação: "As medidas relativas à segurança, à higiene e à saúde no local de trabalho não devem em caso algum implicar encargos financeiros para os trabalhadores."

[317] A regulamentação brasileira guarda semelhança com a peruana quando menciona que o contrato disporá sobre a questão dos custos. A lei peruana, porém, é mais clara quando prevê expressamente ser sempre do empregador a responsabilidade em questão. O dispositivo em comento está assim redigido: "Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva. El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo."

às empresas que obtiverem resultados positivos na prevenção dos acidentes de trabalho", nas palavras de Raimundo Simão de Melo (2013: 136), são os mecanismos concebidos hoje pelo Estado para promover o cumprimento da NR-17, como norma de saúde e segurança que é. Mas não bastam.[318]

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) considera que o trabalho prestado em desacordo com os padrões ergonômicos estatuídos pela NR-17 constitui espécie de trabalho penoso, modalidade de atividade gravosa à saúde do trabalhador mencionada no inciso XXIII, do artigo 7º, da CRFB, até hoje carente de regulamentação.

Na concepção de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 210), "[q]ualquer trabalho pode tornar-se penoso em razão de mobiliários e assentos inadequados, equipamentos e postos de trabalho mal planejados ou condições ambientais ou organizacionais impróprias para o tipo de atividade", sendo que a fixação de adicional de remuneração para as atividades penosas, no âmbito da política de monetização do risco empreendida pela sociedade brasileira, poderia incentivar o empregador a se adequar aos padrões.

A nosso ver, conforme inúmeras vezes destacado na obra de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), como também de Raimundo Simão de Melo (2013), monetizar o risco não resolve o problema, mesmo porque os adicionais remuneratórios são incorporados ao valor do produto final e assim repassados à sociedade. O que precisa ser feito é o fortalecimento da inspeção do trabalho, tema discutido no sexto capítulo infra.

4.3. Combate ao isolamento

Os riscos ocupacionais mencionados até o momento e a serem destacados no próximo capítulo não constituem peculiaridade do regime de teletrabalho. Doenças usualmente associadas ao teletrabalho, como estresse, neuroses e distúrbios osteomusculares, são estudadas já há muito tempo. Pesquisas sobre os temas remontam a período bem anterior à escalada das Revoluções Industriais, como a obra de Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho, lançada no ano de 1700. (OLIVEIRA, 2011)

Em diferente plano se situa o fator isolamento, por resultar de possível precariedade de comunicação do teletrabalhador com colegas de trabalho e mesmo com a chefia, para além da desagregação sindical. Segundo Júlio Manuel Vieira Gomes (2007), como resultado

[318] De acordo com a última avaliação estatística disponibilizada no site do Ministério do Trabalho, entre janeiro e novembro de 2016, de 54.496 ações fiscais, resultaram 37.068 notificações, com concessão, pelo AFT, de prazo para regularização, 67.600 autuações e 2.877 embargos/interdições.

do isolamento, o teletrabalhador poderá ter reduzidas suas chances de progredir na carreira. Poderá, também, sentir negado seu pertencimento à categoria, mesmo porque a dimensão coletiva do trabalho ainda se expressa mais contundentemente pelos meios presenciais.

A consideração do isolamento como risco inerente ao teletrabalho não está livre de ressalvas. De acordo com Domenico De Masi (2010), muito embora certa corrente da sociologia atribua a socialização do ser humano ao trabalho, a verdade é que o trabalho, em especial o trabalho excessivo[319], pode constituir fator de isolamento, na medida em que despreza os vínculos afetivos construídos pelo indivíduo em sua vida privada. Essa corrente despreza, sobretudo, que a população excluída do mundo do trabalho, como crianças, estudantes, donas de casas e idosos, para ficar apenas com os exemplos mais significativos, também se socializa. De fato, frequentam escolas, cursos, clubes, shopping centers, enfim, uma infinidade de lugares onde possível o desenvolvimento da sociabilidade.

No sentido de corroborar a assertiva de que o regime tradicional promove o isolamento do trabalhador, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 74) sublinha que "o desgaste do longo período diário em deslocamento incômodo", acentuado no caso de trabalhadores mal remunerados, forçados por essa condição a "estabelecer residência das regiões periféricas, distantes dos locais de trabalho", exclui desse trabalhador "o tempo que poderia ser aproveitado no repouso, convivência familiar e lazer".

Nesse contexto, Domenico De Masi (2010) considera que o isolamento caracteriza mesmo locais de trabalho estruturados sob a forma de *open spaces*, constituídos justamente para facilitar a interação entre colegas de trabalho. Isso acontece, na visão do autor, porque o alto grau de competitividade entre os empregados, exigido pelos empregadores, aniquila qualquer companheirismo que possa existir entre eles.

Amauri Mascaro Nascimento (2010b: 23) chancela a construção, com a qual estamos de acordo, no sentido de que o trabalho tradicional pode constituir fator de isolamento do trabalhador. De fato, observa o autor, "com o tempo de percurso, [esvai-se] grande parte do dia do empregado que sai de casa pela madrugada e a ela retorna depois, só depois de muito tempo, às vezes após o pôr do sol". Assim, prossegue, fica o homem impedido de realizar "outras atividades de seu proveito pessoal, em seu enriquecimento cultural, em sua consistência física e que possa também repartir esse tempo no trato com as outras pessoas". Justamente por isso as iniciativas que liberem o trabalhador ao tempo livre, como o teletrabalho, devem ser postas em prática, superando-se de tal modo "esse estágio atual de

[319] Segundo Domenico De Masi (2010: 20), "no trabalho excessivo não se encontram identidade e socialização, mas embrutecimento, marginalização conflito e isolamento."

absoluta individualidade e isolamento em que as pessoas se acham e daí muitos se atirarem à internet."[320]

De toda forma, à luz da doutrina de Domenico De Masi (2010: 265), a redução do número de relacionamentos interpessoais no plano profissional, no regime de teletrabalho, é compensada "pelo maior número de relacionamentos pessoais em família, no edifício, no quarteirão". Segundo De Masi (2010: 265), "fora da empresa, no mundo das relações não coagidas", a socialização é mais provável.

Conforme Domenico De Masi (2010: 265), além de permitir que o trabalhador se reintegre "ao quarteirão onde está o seu edifício", o teletrabalho diminui as tensões entre colegas de trabalho. Isso porque, sublinha De Masi (2010: 269) "a combinação de vizinhança virtual e distância real permite interagir somente quando se apresenta a necessidade, eliminando toda a possibilidade de pequenos conflitos determinada, no escritório, pela convivência prolongada e forçada".

A gestão de recursos humanos, na visão de De Masi (2010: 265), deve se encarregar de "manter a identidade empresarial e alimentar a cultura da empresa por meio das atividades de lazer e de trabalho". Conforme orientam Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990), seja por mecanismos on-line de interação com colegas que atuam a partir do estabelecimento do empregador ou por meio de reuniões presenciais, o teletrabalhador deve se manter inserido na dinâmica empresarial.

A interação virtual pode ser promovida com incentivos para o do uso das redes sociais. Segundo Teresa Alexandra Coelho Moreira (2016a: 22), as redes sociais promovem sensação de pertencimento e de solidariedade, porque "a ideia de redes sociais é inerente à própria sociedade, na medida em que corresponde à formação de pequenas comunidades que advêm da junção de membros de grandes sociedades" visando a partilhar "interesses, ideias ou gostos". Moreira (2016a: 24) destaca que as pessoas usam as redes sociais geralmente para "troca e partilha de informação e de dados pessoais, como o sexo, o género, a idade, o estado civil, os *hobbies*, a formação profissional, o emprego, assim como ficheiros, música, vídeos e fotografias". Moreira (2016a: 64) sublinha, outrossim, que "as tradicionais conversas no café e saídas com os amigos estão a ser substituídas pela comunicação através destes meios".[321]

---

[320] Nascimento (2010b: 23) não apresenta uma solução definitiva para o problema, mas salienta ser preciso reduzir o "contingente de horas extras semanais ou mensais", porque "[d]e nada adianta reduzir a jornada jornal de trabalho se forem mantidas as horas extras nas dimensões toleradas pelo Brasil.

[321] As redes sociais servem inclusive para mitigar o fenômeno da desagregação sindical imputado ao teletrabalho. De acordo com Teresa Alexandra Coelho Moreira (2016a: 63), "as redes sociais estão a ser

A circunstância de determinadas pessoas, com vistas a preservarem sua intimidade, não possuírem perfis em redes sociais, pode levar a crer que tais redes não seriam úteis para combater o isolamento do teletrabalhador. Mas, a nosso ver, do mesmo modo que existem pessoas que não aprovam as redes sociais, existem tantas outras que no ambiente corporativo são mais introspectivas. Ou seja, para quem não se incomoda em fazer de sua vida um livro aberto, as redes sociais podem auxiliar a combater o isolamento, mas para quem já é mais reservado no plano presencial as redes não fazem diferença. Fato é que os dois perfis devem ser respeitados pelo empregador.

De acordo com Emi Myodo et al (2018), redes sociais não bastariam para combater o isolamento, podendo essa finalidade ser alcançada com o uso de robôs móveis de telepresença. Esses robôs servem para prover o teletrabalhador de conversas informais para socialização de problemas do trabalho, já que tais conversas fazem falta ao trabalhador e, assinalam Myodo et al, encontros marcados não atingem essa finalidade. Os robôs móveis, segundo Myodo et al, podem tanto ficar sobre a mesa quanto efetivamente circular pelo escritório do empregador.[322]

À luz da doutrina de Jeremy Rifkin (2014: 412), os riscos do isolamento podem ser superados mediante incentivos para teletrabalhadores se envolverem com a economia social, sob a forma do terceiro setor, porque o trabalho voluntário em atividades sociais permite que os trabalhadores possam "ser ellos mismos", vale dizer, "expresar sus puntos de vista y mostrar sus habilidades, lo que sería imposible en el estrecho espacio de su puesto de trabajo, donde las únicas reglas válidas son la eficacia y la producción".

O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho abrange preocupação específica com o risco do isolamento. No artigo 9º, impõe ao empregador o dever de promover oportunidade de reencontro do teletrabalhador com seus colegas de trabalho, assim como oportunidade de acesso a informações sobre a empresa. De acordo com Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011), devem chegar ao conhecimento do teletrabalhador todas as informações que lhe forem relevantes, assim consideradas aquelas que possam lhe acarretar prejuízos se desconhecidas, em especial informações afetas à promoção e troca de posto de trabalho. Por sua vez, o artigo 29, da Recomendação nº 184, da OIT, por meio da alínea "g", sugere aos

utilizadas pelas associações sindicais, através da criação de perfis sociais ou páginas onde se facilita a informação sobre as mesmas e onde se disponibilizam opiniões de conteúdo laboral a que pode aceder qualquer pessoa seja ou não utilizador registado."

[322] Na série norte-americana The Good Wife pudemos testemunhar como esses robôs funcionam. Os artigos de Emi Myodo et al (2018) e de Ilhan Bae (2018) ilustram com figuras como são esses robôs. Sobre os direitos de personalidade dos robôs de telepresença, cf. Bae (2018).

Estados-membros que “faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento”.

Na Argentina, as medidas tendentes a reduzir, senão excluir, os riscos derivados do isolamento, conforme item 6.6., do Manual de Boas Práticas no Teletrabalho, perpassam equalização de condições para promoção, interações presenciais entre teletrabalhadores e empregados típicos, uso da internet de forma colaborativa, entre outras. Na Itália, assinalam Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni (2017), o empregador fica obrigado a proporcionar medidas tendentes a evitar o isolamento do teletrabalhador por força do artigo 8º, do Acordo Interconfederal, de 2004, por meio do qual acolhido o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho pelos parceiros sociais italianos.

O Código de Trabalho de Portugal também prestigia o direito do teletrabalhador de se reencontrar com colegas de trabalho. De acordo com o artigo 169, “3”, do Código do Trabalho de 2009, o contato do teletrabalhador com a empresa e demais trabalhadores deve se dar em base regular. Segundo João Leal Amado (2011: 153), o dispositivo consagra o “direito à sociabilidade informática”.

A Lei nº 13.467/2017, ao regulamentar o teletrabalho, não instituiu medidas voltadas a evitar o isolamento do teletrabalhador. Não obstante, incentiva a presença do empregado nas instalações do empregador, pois dispõe, no parágrafo único, do artigo 75-B, que o comparecimento ocasional às dependências do empregador não descaracteriza o regime.

O parágrafo 1º, do artigo 5º, da Resolução nº 227/2016, do CNJ, estatui que o regime de teletrabalho não pode representar óbice ao convívio do teletrabalhador com servidores lotados em instalações pertencentes ao Poder Judiciário. Nessa linha de raciocínio, o parágrafo 2º recomenda a fixação de quantitativo mínimo de dias para prestação de serviços no órgão em que lotado o telesservidor.

Com a finalidade de evitar o isolamento do teletrabalhador, a Resolução nº 53/2015, do TRF4, determina que o servidor cumpra suas atividades em regime presencial ao menos uma vez a cada quinzena. Desse modo, conforme preconiza o inciso VII, do artigo 9º, o servidor poderá discutir projetos em andamento com a chefia imediata, integrar-se com sua equipe e obter outras informações.

Os projetos de lei voltados especificamente à regulamentação do teletrabalho não propuseram regulamentação semelhante. O artigo 350-G, do Projeto de Lei do Senado nº 274/2013, no entanto, vedava práticas discriminatórias contra o teletrabalhador, enfatizando aspectos sindicais e de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos: “É vedada qualquer forma de discriminação do empregado em regime de teletrabalho, especialmente

no tocante a treinamento profissional, a oportunidades de desenvolvimento na carreira e aos direitos de filiação e participação sindical.”

5. RELAÇÕES ENTRE DURAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE

5.1. Preservação da saúde do teletrabalhador por meio da limitação da duração do trabalho

O artigo 7º, da CRFB, elenca entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, no inciso XXVI, o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". Visando a prover os agentes coletivos de balizas negociais, em especial diante da tendência identificada nos tribunais trabalhistas em rejeitar as denominadas negociações *in pejus*, a Lei nº 13.467/2017 trouxe à CLT os artigos 611-A e 611-B.

No artigo 611-A, foram relacionados exemplos de matérias legisladas passíveis de aprimoramento, supressão ou redução por meio de convenção e acordo coletivo de trabalho. Permite que os instrumentos coletivos de trabalho preponderem sobre a lei quando dispuserem, entre outros assuntos, sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada e teletrabalho.

No artigo 611-B, foram descritas as matérias sobre as quais a negociação coletiva não poderá avançar. Inclui, no inciso XVII, as "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho". No parágrafo único, dispõe que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo". Ou seja, altera a natureza das coisas para conferir carta branca para abusos patronais em tema de limitação da duração do trabalho.[323] Ora, "[a] regra de direito não é [ou não deveria ser] algo arbitrário, imposto pelo legislador, mas, ao contrário", conforme doutrina de Miguel Reale (2002: 285), "algo que obedece a uma *ratio juris*, o que quer dizer à *razão natural das cousas*. A *natureza das cousas* implica a apreciação de vários elementos, demográficos, econômicos, históricos, morais, religiosos etc."

Como já se viu, o artigo 200, da CLT, delega ao Ministério do Trabalho a competência para estabelecer disposições complementares a todas as regras inseridas no capítulo V, do título II, da CLT, onde se insere a seção XIV, da prevenção da fadiga. Ora, porque destinadas a prevenir a fadiga, as regras que restringem a duração do trabalho, evidentemente, integram o plexo normativo destinado a preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Destacou-

[323] A propósito, Marcelo Rodrigues Prata (2018: 374-375) sublinha que "*o regime da jornada de trabalho*, pela própria natureza das coisas, [...], *tem impacto direto na qualidade de vida da coletividade dos trabalhadores*".

se, acima, que a NR-17, destinada a "estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente", contempla específicos padrões de tempo de trabalho para atingir seu objetivo.

A teoria consubstanciada no parágrafo único, do novo artigo 611-B, da CLT, tem a colaboração de Homero Batista Mateus da Silva (2017a), ao sinalizar que a expressão saúde e segurança do trabalho não inclui os módulos de jornada e as pausas para refeição e sono apenas porque o capítulo da CLT que contempla o intervalo entre os artigos 154 e 201 não abarca essa temática. Mas Silva (2017a: 31) reconhece o desenvolvimento de tendência "para uma interpretação mais dinâmica e mais abrangente da segurança do trabalho". Segundo Silva (2017a: 203), a NR-17 regulamenta os artigos 198 e 199, da CLT, e referidos dispositivos "não mencionam que uma das formas de combate a posições incômodas ou forçadas abrangesse redução de jornada ou ampliação de pausas, mas tampouco as impede". Nesse compasso, destaca Silva (2017a: 204), "a menção a pausas intrajornadas como mecanismo de saúde e segurança do trabalho", ou seja, a limitação da duração do trabalho, "é adequada e atende aos anseios da prevenção da fadiga e do acidente de trabalho", constituindo "técnica apurada de prevenção de doenças ocupacionais".

De toda forma, a inadequação do parágrafo único, do novo artigo 611-B, da CLT, "muito bem justificada no contexto da reforma", como prescreve Raimundo Simão de Melo (2018: 355)[324], é inferida do panorama em que surgido o Direito do Trabalho. Conforme observações de Amauri Mascaro Nascimento (2010a), alinhadas com as considerações do primeiro capítulo do presente estudo, até que o Estado interviesse para estancar os abusos dos empregadores, o número diário de horas de trabalho era fixado em quantia exagerada para atender aos interesses da produção, sem qualquer preocupação com a integridade física e mesmo mental dos empregados. Em função das condições precárias de trabalho, caracterizadas, também, pela jornada excessiva, ocorreram acidentes e eclosão ou até agravamento de doenças típicas do ambiente profissional.

[324] De acordo com Raimundo Simão de Melo (2018: 358), em linha com o panorama histórico traçado no presente estudo, a inclusão do dispositivo em comento à CLT "demonstra de maneira insofismável que o objetivo da reforma foi favorecer os setores patronais, sem qualquer preocupação com as questões de saúde e segurança do trabalho, propiciando o aumento dos acidentes e adoecimentos dos trabalhadores." Na mesma direção, Marcelo Rodrigues Prata (2018: 372-373) adjetiva o parágrafo único, do artigo 611-B "de *ficção jurídica teratológica*, autoritária, inútil e desnecessária, que, ao invés de estimular a dinamização do Direito, mantendo a sua essência, promove, de um só golpe, uma tentativa de desmantelamento de uma das principais instituições do *Direito Ambiental do Trabalho*, qual seja, *a dos limites da duração do trabalho* [...] *com o indisfarçável propósito de evitar a alegação de inconstitucionalidade dos seus arts. 611-A e 611-B*".

Como já destacado, o Direito do Trabalho surgiu para coibir os abusos do liberalismo econômico que tanto degradaram a condição humana dos trabalhadores. É por isso que a natureza das regras que formam o Direito do Trabalho é predominantemente cogente. Nem todas as regras trabalhistas se revestem dessa natureza, é verdade. Mas, acenam Jouberto de Quatros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2015: 297), "[a]s normas de segurança e medicina do trabalho são de ordem pública e aderem ao contrato individual de trabalho", dado que "[a] saúde e a incolumidade física do trabalho são fatores integrantes do próprio direito à vida", de "valor inestimável", a ser "protegida por todos os meios".

Para Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 53), por outro lado, as normas de saúde são mais que normas de ordem pública. "São, isso sim, normas de Direito Público, integrando um capítulo do Direito Ambiental". Sobre o tema, Elson Gottschalk (1951: 29) esclarece: "Tal como acontece com a disciplina dos diversos institutos derivados da duração do trabalho, as normas que regulam a jornada de trabalho são inspiradas em finalidade de ordem pública e, por isso mesmo, inderrogáveis e irrenunciáveis."[325]

De acordo com Nelson Mannrich (2013: 570), é a ordem pública que determina a atuação do Estado sobre as relações de trabalho, "destinada a impedir os abusos praticados em nome da liberdade contratual". Conforme destacado pelo autor, "[t]odos conhecem o ardil e toda sorte de artifício praticadas com o intuito de impedir ou fraudar a lei ou mesmo as simulações de toda ordem com graves prejuízos à cidadania, ao erário e à própria concorrência saudável." Daí à "intervenção necessária do Estado" sobre questões afeta à saúde e segurança dos trabalhadores.

O caráter de ordem pública das normas voltadas a preservar a saúde dos trabalhadores se infere também do interesse público a ela subjacente, dado que "quanto mais acidentes de trabalho ocorrerem, maiores são os prejuízos para a Previdência Social, para os trabalhadores e para as próprias empresas". A respeito dos impactos previdenciários, observa-se que "[q]uanto mais trabalhadores afastados do trabalho, menor será a arrecadação das contribuições previdenciárias e maior será o custo social com o pagamento de benefícios previdenciários e de indenizações pagas pelas empresas, com elevado custo social final". (MELO, 2018: 348)

[325] Com base nesse racional, Gottschalk (1951: 30-31) sinaliza para a possibilidade de se punir o empregado que extrapola o limite da duração do trabalho quando assume emprego fornecido por outro empregador. A respeito, assinala: "No caso focalizado da dupla jornada no cíclo de 24 horas está patente o malefício à saúde do trabalhador e, por via de conseqüência o dano à coletividade e à própria raça."

Nesse compasso, em 1802, foi editada pelo parlamento britânico, capitaneado por Robert Peel, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes. Referida lei limitou a jornada do aprendiz a doze horas, proibiu o trabalho noturno e obrigou o empregador a tomar medidas tendentes a humanizar o ambiente de trabalho, exigindo a limpeza das paredes das fábricas em periodicidade semestral, assim como a ventilação dos espaços de trabalho. (OLIVEIRA, 2011) Como se nota, a primeira lei de proteção do trabalhador nasceu para preservar sua saúde e visava a alcançar esse objetivo, entre medidas ordinariamente ambientais, justamente por meio da limitação da jornada de trabalho.[326]

A disciplina da duração do trabalho, precisamente com relação à sua limitação, prescreveu Elson Gottschalk (1951: 34), tem por fim "preservar a saúde do trabalhador, resguardando-o contra jornadas excessivas, esgotantes, em que comprometa o orgânismo e, conseqüentemente, a sobrevivência da própria raça". Foi sob essa premissa que, assinala o autor, consagrou-se o "princípio universalmente aceito de uma jornada moderada de oito horas ou quarenta e oito semanal que, com base em dados científicos, [...] melhor consultava às exigências físicas do trabalhador e, por outro lado, não era atentatória aos interêsses das emprêsas."[327]

A respeito, destaca-se a doutrina de Amauri Mascaro Nascimento (2010b: 17): "[s]ob a perspectiva teleológica que se ocupa do estudo dos fins da redução da jornada normal do

[326] Essa assertiva foi corroborada por Guilherme Guimarães Feliciano no dia 27/06/2018, em debate promovido pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, o parágrafo único, do artigo 611-B, ambos adicionados à CLT pela Lei nº 13.467/2017, Feliciano afirmou: "Preciso contar uma breve história, que é a história do Direito do Trabalho, que tem para esse efeito mais de duzentos anos. Os livros de Direito, os manuais de doutrina, apontam como a primeira lei trabalhista o chamado *Peel Act*, quando era o primeiro ministro britânico o Lord Peel, que tratava basicamente de aprendizes, de trabalhadores menores, que eram expostos a jornadas de quinze, dezesseis, dezessete horas, em fábricas têxteis de algodão, em porões sem nenhuma ventilação e que, portanto, adoeciam endemicamente, especialmente na região de Manchester. Até pelas perdas que os produtores tinham em função de tanto absenteísmo, veio a necessidade de uma lei, a primeira lei trabalhista segundo os livros, durante o governo de Lord Peel. Esta lei tinha por nome *Health and Moral Apprentice Act*. *Health*: saúde. Dizia basicamente respeito à limitação da idade, limitação de jornada, a altura doze horas, e abertura de janelas para ventilação. ***A primeira lei trabalhista, cuja denominação começava com a expressão saúde, dizia respeito à jornada.*** Esse projeto vem dizer que moderniza e o que ele faz é basicamente retroceder duzentos anos para dizer que questões de saúde não estão relacionadas à jornada de trabalho." (destaque inserido) (TVANAMATRA, 2017)

[327] Segundo Gottschalk (1951: 7), além de "proteger a saúde do empregado", a limitação da duração do trabalho visa a "desenvolver-lhe os atributos morais, culturais e sociais, incentivar-lhe os deveres familiares, mercê dêsses repousos periódicos que vão desde a pausa durante o trabalho diário, os descansos semanais e festivos até o grande repouso anual". Já a fixação de intervalos durante a jornada, assinala Gottschalk (1951: 231), serve para "retemperar o orgânismo do empregado, proporcionando-lhe ensêjo de alijar dos músculos e do cérebro os resíduos deixados pela fadiga", dado que "as tarefas excessivamente prolongadas extenuam o físico do trabalhador, causando-lhe graves transtornos à saúde, e determinando uma produção baixa e inferior." Gottschalk (1951: 232) esclarece que o mínimo fixado em lei não pode ser reduzido a partir da vontade das partes em razão de sua natureza de "norma de ordem pública."

trabalho, o principal objetivo da medida é a defesa da saúde do trabalhador".[328] O vínculo entre duração do trabalho e saúde do trabalhador é enaltecido, ainda, em obra de autoria de Hélio Zylberstajn (2010: 64), que comenta: "Longas jornadas e condições insalubres [...] produzem doenças e causam acidentes, cujo custo é repassado à sociedade na forma de internações hospitalares e perda de capacidade laboral."

Em introdução de artigo dedicado à análise da flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do teletrabalhador, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2015: 183) arrematou: [d]e saída, cabe o registro de que o maior *escopo* da tutela ao meio ambiente de trabalho é garantir a proteção à saúde do trabalhador.

As longas jornadas de trabalho empreendidas sob a égide da Primeira Revolução Industrial contribuíram para o adoecimento dos trabalhadores. O Papa Leão XIII também viu nisso espaço para estimular a redução das cargas horárias de trabalho. Consagrou, no artigo 25, da Encíclica *Rerum Novarum*, o princípio de que o excesso de trabalho embrutece o espírito e debilita o corpo. Recomendou, assim, o equacionamento entre períodos de trabalho e descanso, proibindo prorrogações de jornada por mais tempo que o permitido pela natureza humana, revestida de limites que não se podem ultrapassar, e impondo descansos proporcionais ao dispêndio de forças a serem restituídas, como também "à compleição e saúde dos operários".[329]

A correlação entre duração do trabalho e saúde e segurança dos trabalhadores foi reforçada, no artigo 25, da Encíclica, pelo seguinte excerto: "O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta." Sob a ótica do documento que deu origem ao Direito do Trabalho, a limitação da duração do labor, portanto, é intrínseca à preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Assim é que "a primeira Convenção editada pela Organização Internacional do Trabalho dispôs exatamente sobre o tema da limitação das horas de trabalho, [...] indispensável para a concretização da noção de trabalho decente sustentada pela entidade",

---

[328] Em complemento, Nascimento (2010b: 18) vaticina: "Ao trabalhador é devido o tempo fora do trabalho para crescer em outras dimensões indispensáveis para que a pessoa humana se desenvolva no sentido pleno da expressão: o lazer, educação, prática religiosa, prática esportiva etc. Esta é a principal vantagem da diminuição da jornada normal de trabalho." Segundo Otavio Calvet (2010:102), além de estar "ligada à saúde do empregado, seja para prevenção de acidentes, seja para evitar a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho", a duração do trabalho está relacionada ao aspecto econômico, "pois a quantidade de trabalho prestado indica geralmente o quantitativo da contraprestação a ser percebida pelo trabalhador", como ao aspecto social, "com o reconhecimento da limitação da jornada para viabilizar a existência de um tempo de vida para que o empregado possa efetuar uma integração com a família e os amigos".

[329] Na concepção de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 177), com referida disposição a Encíclica prenunciou aquilo "que a ciência atualmente vem comprovando".

com o "visível propósito de proteção à saúde e integridade física dos trabalhadores". (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2018: 7; OLIVEIRA, 2011: 58)

Na primeira Conferência Internacional, celebrada em 1919, foram editadas seis convenções internacionais. A primeira delas visando justamente a limitar a duração do trabalho a oito horas diárias e quarenta e oito semanais.[330] A respeito do tema, Arnaldo Süssekind (2000: 379) comenta: "A OIT, desde sua criação, empresta tanta importância ao tema, que sua *Convenção n. 1*, [...] dispôs sobre a jornada de oito horas e a semana de 48 horas, com restrições ao trabalho extraordinário". No trecho do relatório do Diretor Geral da OIT que deu origem ao PIACT, relacionado ao trabalho em turno ininterrupto de revezamento, revela-se evidente o vínculo entre duração do trabalho e saúde do trabalhador.[331] O relatório tem ainda o mérito de reconhecer que o tempo fora do trabalho não necessariamente é um tempo livre, clamando assim pela fixação de um período de descanso concretamente livre, com vistas, justamente, a preservar a saúde do trabalhador. Nos termos do relatório: "A função do repouso é essencial e a duração ótima deve, portanto, ser fixada, o que, sem dúvida, depende do estado de saúde e idade de cada indivíduo e do tipo de trabalho realizado."[332] (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1975a: 41)

Obviamente, conforme se destacou no primeiro capítulo[333], uma política de *laissez-faire* em tema de duração do trabalho não será o caminho para se conciliar os três pilares sobre os quais estruturado o PIACT, ou seja, o respeito (i) à vida e à saúde do trabalhador, (ii) ao tempo de descanso e de lazer do trabalhador e (iii) à realização pessoal do trabalhador,

---

[330] O Brasil não ratificou a Convenção nº 1, da OIT, o que não impede a utilização de seus princípios para balizar a atuação do intérprete pátrio, na esteira da seção 2.1. supra. No Brasil, precisamente na capital federal, a primeira regulamentação da jornada de trabalho, Decreto nº 1313, de 1901, fixava em nove horas diárias a jornada de menores do sexo masculino e em sete a de menores do sexto feminino. (NASCIMENTO, 1986: 222)

[331] De fato: "Além das consequências prejudiciais à saúde que são conhecidas há muito tempo – como distúrbios nervosos e úlceras gástricas – há as consequências que têm sido observadas na vida familiar (que é muito prejudicada), na educação infantil e na integração e participação da criança na vida social. Além disso, as condições habitacionais, que muitas vezes são ruins para as pessoas envolvidas, tornam o descanso adequado improvável. Além disso, muitos trabalhadores em turnos ininterruptos fazem outros trabalhos, comumente conhecidos como 'clandestinos', em seu tempo livre restante." Tradução nossa, do original: "In addition to the harmful consequences on health which have been known for a long time – such as nervous disorders and gastric ulcers – there are the consequences that have been observed for family life (which is greatly disrupted), children's education and the integration and participation of the latter in social life. Furthermore, housing conditions, which are often poor for the people concerned, make adequate rest improbable. In addition, many shift-workers do other jobs, commonly known as 'moonlighting', in their remaining free time." (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1975a: 37)

[332] Tradução nossa, do original: "The function of rest is essential and the optimum duration should therefore be fixed, which no doubt depends on the state of health and age of each individual and on the type of work performed."

[333] Remetemos, especificamente, às menções, na seção 1.2. supra, de Alain Supiot et al e de Manuel Castells, a respeito do risco inerente àquilo que seria uma política de *laissez-faire* em tema de tempo de trabalho.

mesmo porque qualquer cenário é melhor que um completo Estado de *laissez-faire*, como observado por Ronald Coase (1960). Conforme Raimundo Simão de Melo (2018: 353), as políticas de flexibilização que promovem a elevação das jornadas de trabalho "sem dúvida colocam em risco a saúde dos trabalhadores não somente no tocante às doenças, mas também em relação aos acidentes de trabalho típicos, que na sua maioria têm a ver com o excesso de jornada de trabalho".

A rota para que se confira possibilidade concreta de descanso ao trabalhador e, consequentemente, de preservação de sua saúde física e, também, mental, perpassa a limitação da jornada de trabalho, como expressamente se reconheceu no relatório que deu origem ao PIACT: "Os horários de trabalho mais longos, oficiais ou disfarçados, devem ser 'banidos' em prol da segurança e saúde dos trabalhadores"[334] (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1975a: 42)

A prevenção de acidentes e de danos à saúde de qualquer maneira relacionados ao trabalho, preconizada pelo artigo 4, da Convenção nº 155, da OIT, deve ser estruturada sobre as esferas de ação elencadas no artigo 5, da Convenção, destacando-se, na alínea "b", a previsão de adaptação do tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, como forma de promover a adaptação do trabalho ao homem. A previsão em questão confirma que a limitação da duração do trabalho constitui, como se pretende demonstrar, instrumento a favor do estado de completo bem-estar, ou seja, da saúde.[335]

A inexorável conexão entre limitação da duração do trabalho e preservação da saúde e segurança do trabalhador é corroborada pelo artigo 4, da Recomendação nº 164, da OIT, ao dispor que as leis e regulamentos em matéria de saúde e segurança do trabalho a serem aprovados pelas autoridades competentes de cada país devem levar em consideração "la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los

---

[334] Tradução nossa, do original: "The longest work schedules, whether official or disguised, should be 'trimmed down' for the sake of the workers' safety and health."

[335] Confira-se, a seguir, a íntegra do rol do artigo em comento: "a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);
b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e **adaptação** do maquinário, dos equipamentos, **do tempo de trabalho**, da organização do trabalho e das operações e processos **às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores**;
c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou de outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
d) comunicação e cooperação em níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até no nível nacional;
e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção." (destaques inseridos)

períodos de descanso, por otro". Nos termos do dispositivo, o complexo normativo interno atinente à saúde e segurança do trabalho deve ser reavaliado, periodicamente, "a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología".

Na mesma direção, as alíneas "f" e "g", do artigo 10, da mencionada Recomendação nº 164, dispõem sobre os deveres de o empregador se asegurar de, respectivamente, "que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores" e "tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva". Com base em estudo sobre legislações estrangeiras, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 154) confirmou a tendência em se reduzir os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores por meio da redução da duração do trabalho, destacando se tratar do "ponto de equilíbrio cada vez mais adotado"[336].

Assim também a legislação comunitária. Nos termos do artigo 1º, da Diretiva 2003/88/CE, regras envolvendo duração do trabalho integram o conjunto das normas alusivas à saúde e segurança dos trabalhadores.[337] Em comentário sobre a diretiva em referência, Júlio Manuel Vieira Gomes (2007: 654) arremata: "a matéria em tempo de trabalho pode obviamente interferir com a saúde dos trabalhadores e a segurança no trabalho".

Na mesma direção, a doutrina de Amauri Mascaro Nascimento (2010a) inclui as jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias no conceito de meio ambiente do trabalho.[338] A esse respeito, Francisco Liberal Fernandes (2018: 11) afirma:

---

[336] Isso ocorre, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), porque a estratégia de monetizar o risco, prevalente no Brasil, é cômoda aos empregadores. Afinal, é conveniente aos empregadores incluir o custo com adicionais de insalubridade, horas extras e afins no produto final, transferindo tal custo aos seus consumidores. Essa assertiva é referendada por Manuel Alonso Olea (1984: 205). De acordo com o autor, a atribuição de responsabilidade ao empregador é meramente teórica. De fato, "o que na verdade acontece, é que os prêmios de seguro por acidentes de trabalho são considerados custo da produção", como são considerados os valores despendidos para pagar horas extras, quando são pagas. Tais custos, prossegue Olea, "vão repercutir sobre o próprio público consumidor, mediante a elevação dos preços de bens e serviços." Por outro lado, a estratégia de proibir o trabalho agressivo, sob certas circunstâncias, pode ser, além de simplista, desarrazoada.

[337] Veja-se o teor do dispositivo em referência: "A presente directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho".

[338] Para Amauri Mascaro Nascimento (2010a: 835): "O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho." Adiante, Nascimento (2010a: 839) acentua que "**[m]eio ambiente de trabalho não é algo diferente do conjunto de condições de segurança e medicina do trabalho.** As duas

"como é salientado por toda a literatura sobre o tema, a limitação do tempo de trabalho é assumida como uma componente determinante da garantia da saúde e na segurança de quem trabalha".[339] No tocante, o Enunciado Aglutinado nº 11, da Comissão 3, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, estabelece: "É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho [...]".[340]

Sobre o tema, pesquisadores da OIT asseveram: "Extensas pesquisas foram realizadas, principalmente nos Estados Unidos e na Europa, sobre os vínculos entre longas horas de trabalho e saúde e bem estar, particularmente em relação ao estresse e outros problemas de saúde mental [...]."[341] Os pesquisadores da OIT destacam ainda que "longas jornadas de trabalho tendem a estar associadas a escolhas de vida prejudiciais à saúde, como tabagismo, consumo de café e álcool, falta de exercício e dieta pobre"[342], bem como que esses comportamentos conduzem ao aumento do risco de ataque cardíaco precoce. (FAGAN et al, 2012: 9)[343]

Conforme Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 175), o trabalho extraordinário agride a saúde do trabalhador em razão do cansaço promovido pelo "dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático"[344]. Isso ocorre tanto nas atividades que exigem esforço físico do trabalhador quanto naquelas que provocam desgaste puramente

---

expressões, na verdade, tratam de uma só e mesma realidade. A complexidade e extensão da matéria levaram o Poder Executivo a discipliná-la por meio de 'normas regulamentadoras' (NR), aprovadas pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Nada impede, entre sindicatos e empresas, acordos coletivos de trabalho dispondo sobre a matéria, respeitadas as garantias mínimas fixadas em lei." (destaque inserido)

[339] Cf., entre outros, João Zenha Martins (2018).

[340] Veja-se a seguir os fundamentos legais do enunciado em apreço: "arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, [...] arts. 3º, 'b' e 'e', e 5o da Convenção 155 da OIT, [...] art. 7º, II, 'b' e 'd', do PIDESC (ONU), [...] art. 7º, e, g e h, do Protocolo de San Salvador (OEA), e [...] art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos."

[341] Tradução livre, do original: "Extensive research has been carried out, mainly in the United States and Europe, on the links between long working hours and health and well-being, particularly in relation to stress and other mental health problems […]."

[342] Tradução livre, do original: "long working hours tend to be associated with unhealthy lifestyle choices, such as smoking, coffee intake and alcohol consumption, lack of exercise and poor diet".

[343] Outros pesquisadores da OIT adotam essa linha, confirmando a assertiva de que regras limitadoras da duração do trabalho têm, sim, natureza de normas de saúde e segurança. Cf., entre outros, Philip Tucker e Simon Folkard (2012); Naj Ghosheh (2016). A respeito, destaca-se, ainda, relatório conjunto da OIT e da EUROFOUND com considerações específicas acerca do teletrabalho. Conforme referido relatório, o alto número de horas de trabalho praticado no regime de teletrabalho provoca estresse, insônia e outros impactos na saúde dos teletrabalhadores. (EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017: 58)

[344] Viu-se, na seção 1.1.3.2., do primeiro capítulo, que a redução de carga horária promovida pela Kellogg's teve o mérito de diminuir em 41% o número de acidentes de trabalho. Registre-se, assim, mais uma demonstração concreta de que a limitação da duração do trabalho se insere no plano da saúde e segurança do trabalhador.

mental, mesmo porque, anota Oliveira (2011: 214), "[a] força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro". Essa assertiva é realçada pela Norma Técnica sobre LER ou DORT, aprovada pela Instrução Normativa DC/INSS nº 98 de 05/12/2003, quando destaca que a eclosão das LER/DORT "provocou uma mudança no conceito tradicional de que o trabalho pesado, envolvendo esforço físico, é mais desgastante que o trabalho leve, envolvendo esforço mental, com sobrecarga dos membros superiores e relativo gasto de energia." Segundo Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (2013: 18), a delimitação de jornada é fundamental, acima de tudo, "para resguardo de bens jurídicos como a higidez física e mental dos trabalhadores".

Nesse compasso, assinala Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 176), o excesso de trabalho "compromete o sistema imunológico, deixando o trabalhador mais vulnerável às doenças, além de produzir insatisfação com o serviço, absenteísmo, baixa produtividade e maior número de acidentes do trabalho". A insatisfação, conforme acentuado por Oliveira (2011: 177), está relacionada à privação do trabalhador, que "passa todo o dia trabalhando e consome tempo considerável em deslocamento residência-trabalho-residência", do direito ao lazer, ao convívio familiar e social, assim como do direito à formação pessoal e profissional, resultando em "perda da autoestima, apatia, depressão", entre outras consequências. Conforme Talita Camila Gonçalves Nunes (2017: 117), "[o] excesso de jornada é sem dúvida um inimigo que se instala nas paredes do *home office*, acarretando doenças que podem comprometer permanentemente a saúde do trabalhador."

Não basta limitar a jornada para preservar a saúde e segurança do trabalhador. É preciso, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011: 177), "controlar, com rigor, o trabalho extraordinário". O legislador brasileiro, não obstante, excluiu teletrabalhadores do capítulo da CLT que versa sobre duração do trabalho, equiparando todo e qualquer teletrabalhador a titulares de cargo de gestão. Mais que isso, criou aquela fórmula que altera a natureza das coisas, dispondo, no parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho". Ao proceder dessa maneira, pondera Ricardo José Macêdo de Britto Pereira (2018: 267), a lei "esvaziou a proteção estabelecida pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho", mesmo porque "[m]uitos aspectos da duração do trabalho se inserem na ideia de meio ambiente de trabalho".

Para que se confirme o rigor científico da afirmação no sentido de que regras limitadoras da duração do trabalho têm, sim, natureza de normas de saúde e segurança[345], basta notar os impactos da limitação de jornada na saúde, como na própria vida dos trabalhadores. De acordo com Nelson Mannrich (1991b: 256), acidentes de trabalho ocorrem, entre outras razões, "pelo excesso de jornada de trabalho, pela falta de repouso adequado, pelas inúmeras tarefas repetitivas e pelo esforço que certas atividades penosas requerem". Em comentário sobre o anexo II, da NR-17, Mannrich (2010: 70) novamente confirma a relação entre duração do trabalho e saúde do trabalhador. De fato, assinala o autor, a norma em referência tem por finalidade "introduzir regras com vistas à saúde dos trabalhadores envolvidos nessa atividade, como ergonomia, pausas para descanso e tempo máximo de trabalho".[346]

Não bastasse, os impactos das jornadas exaustivas podem ser compreendidos a partir de pesquisas relacionadas à saúde humana. Segundo Constanze Leineweber et al (2018), diversos estudos comprovam que o controle sobre as horas trabalhadas é positivo para a saúde mental dos trabalhadores. Longas jornadas de trabalho potencializam risco de ataques cardíacos e acidente vascular cerebral, assinalam Mika Kivimäki et al (2015), podendo acarretar até mesmo a morte do empregado, como enfatizado por Kenji Iwasaki, Masaya Takahashi e Akinori Nakata (2006).

Recentemente, autoridades japonesas reconheceram dois novos suicídios e dois novos casos de patologias mentais, derivados, justamente, do excesso de trabalho. No ano de 2016, as autoridades japonesas registraram 191 mortes por excesso de trabalho e 2.159 suicídios decorrentes do trabalho, 675 motivados pelo cansaço. (EFE, 2018) O fenômeno não é novidade para o mercado de trabalho japonês. De acordo com Raimundo Simão de Melo (2018: 352), em 1969 foi relatado o primeiro caso de *karoshi*, "com a morte relacionada a

---

[345] Com esse propósito, Raimundo Simão de Melo (2018: 357), sublinha: "Cientificamente está comprovado que os acidentes de trabalho ocorrem mais nos finais das jornadas de trabalho e na sua extrapolação, razão de se ter estabelecido como regra o máximo de 8 horas de trabalho por dia. Toda a literatura técnica admite o vínculo estreito entre jornadas, descanso e infortúnios laborais, também fartamente documentados em relatórios de fiscalização e em processos judiciais que tramitam perante a Justiça do Trabalho, inclusive as Ações Civis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho para prevenir acidentes laborais."

[346] No mesmo texto, Mannrich (2010: 78) arremata: "Indaga-se da possibilidade de operador de teleatendimento prestar horas extraordinárias. Como já referido, não há lei específica, devendo-se utilizar as regras da CLT, constantes dos arts. 58 e seguintes, inclusive as do art. 61, nas ocorrências de necessidade imperiosa. No entanto, como se trata de atividade singular, com especial interesse do Estado em preservar a saúde dos trabalhadores que atuam nesse setor diferenciado, não são válidos acordo de hora extra, salvo nas excepcionais hipóteses acima indicadas. Apesar do reconhecimento dos instrumentos normativos como meios lícitos de alterações de condições de trabalho, inclusive em matéria de jornada, eventuais instrumentos normativos envolvendo tais trabalhadores não teriam a necessária segurança jurídica por envolver questões de saúde e segurança."

derrame de um trabalhador homem de 29 anos no departamento da remessa da maior companhia de jornal do Japão". Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), por sua vez, relata que a morte por esgotamento profissional foi batizada de *karoshi* pelo psiquiatra japonês Tetsunojo Uehata somente em 1992, sendo o esgotamento profissional em si considerado designado pela expressão *burnout*.

Nos termos do quadro dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, a síndrome de *burnout*, designada também por sensação de estar acabado ou por síndrome do esgotamento profissional, tem por fatores de risco o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relativas ao trabalho, assentando, definitivamente, que regras de limitação da duração do trabalho de fato pertencem ao conjunto das normas de saúde, higiene e segurança.[347]

5.2. Críticas ao tratamento conferido pela Lei nº 13.467/2017 à jornada do teletrabalhador

Como já se destacou, a Lei nº 13.467/2017 adicionou à CLT o artigo 611-B, e a ele o parágrafo único onde se lê que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho [...]", incluindo também inciso III, ao artigo 62, da CLT, para excluir o teletrabalhador do regime de duração do trabalho.

Até o advento da Lei nº 13.467/2017, o artigo 62, da CLT, contemplava somente duas hipóteses de isenção de controle de jornada. No inciso I, "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho" e, no inciso II, "os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial".

O teletrabalhador, como o titular de cargo de confiança, foi inserido no artigo 62, da CLT, sem a ressalva presente no inciso I, quanto aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Sendo assim, nos termos da

[347] Miguel Ferreira Filho (2016: 124) assinala que "[o] estresse laboral e sua forma mais aguda, a síndrome de *burnout*, são atualmente considerados como acidentes de trabalho por força do art. 20 da Lei n. 8.213/1991", destacando que "para que o trabalhador tenha direito ao auxilio acidentário, não é mais necessária a emissão da CAT por parte do ente empregador. Basta apenas, como incumbência ao médico perito do INSS, o reconhecimento da doença (CID-10) ou seu agravamento e a análise epidemiológica do Nexo Técnico Epidemiológico (NTPE) decorrente da atividade desenvolvida pelo ente empregador."

exegese do dispositivo, o teletrabalhador não se submete ao regime de duração do trabalho nem mesmo se suas atividades forem compatíveis com fixação e consequente controle de horário de trabalho.[348] De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2017: 660), a intenção do legislador foi "fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos do Capítulo 'Da Duração do Trabalho', mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado".

Em sintonia com as considerações de Vólia Bomfim Cassar, é preciso destacar que a Lei nº 13.467/2017 inseriu a disciplina normativa do teletrabalho em capítulo situado após aquele que trata da duração do trabalho, parte do título II, da CLT, que contempla as normas gerais de tutela do trabalho. No contexto em que emergida a reforma, a regulamentação do teletrabalho ao lado das regras atinentes à duração do trabalho não pode ter outro propósito que não fomentar a "superexploração do trabalhador", expressão utilizada por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2012), em alusão à alteração do artigo 6º, da CLT, analisada na seção 2.4.1. supra. A real intenção do legislador poderia ter sido disfarçada se o teletrabalho tivesse sido regulamentado junto com as normas especiais de tutela do trabalho, como se propôs no Projeto de Lei do Senado nº 274/2013, ou com as regras que disciplinam o contrato individual de trabalho, como se sugeriu no Projeto de Lei do Senado nº 326/2013.

Analisados em seu conjunto, os dispositivos destinados à regulamentação do teletrabalho, na forma da Lei nº 13.467/2017, revelam o risco de precarização das condições de trabalho do teletrabalhador. Utiliza-se a expressão precarização, no caso, para dar a ideia de que as condições de trabalho do teletrabalhador foram pioradas, quando comparadas com as do empregado típico ou do próprio teletrabalhador no período pré-reforma.

A alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, no sentido de isentar teletrabalhadores de controle de jornada, pode ser positiva no que concerne a empregados de colarinho branco, assim considerados aqueles cujas atividades são predominantemente intelectuais, como alguns advogados, alguns jornalistas e alguns programadores.[349] Conforme estudo

[348] Essa assertiva é corroborada por Vólia Bomfim Cassar (2017) e, ainda, por Elton Duarte Batalha (2018).

[349] Cumpre aqui destacar que o regime de teletrabalho não é e não será praticado exclusivamente por empregados revestidos de atividades intelectuais. Para que se confirme que o teletrabalho não é privilégio para empregados com atividades puramente intelectuais, basta considerar que a operação de telemarketing ou mesmo a inserção de dados em sistema ou a realização de qualquer outra atividade repetitiva e desprovida de qualquer manifestação criativa e, ou, intelectual, pode ser realizada mediante instrumentos telemáticos. Basta considerar o surgimento de profissionais cunhados por Christophe Degryse (2016) de "digital galley slaves", conforme destacado na seção 1.1.5. Em relatório conjunto da OIT e da EUROFOUND, constatou-se que apesar de o teletrabalho ser mais comum entre gerentes e outros empregados de colarinho branco, o regime vem sendo utilizado em larga escala também por empregados incumbidos de atividades de suporte e vendas, considerados de colarinho azul. (EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017: 57)

conduzido Célio Pereira Oliveira Neto (2018) após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a inexistência de controle de jornada poderia decorrer da vontade dos próprios trabalhadores. Empiricamente, Oliveira Neto constatou ser do interesse dos trabalhadores continuar o trabalho após o horário contratual, por uma questão de realização pessoal. De acordo com o autor, o trabalhador envolvido em um determinado projeto poderia se sentir frustrado por ter de retomar a linha de pensamento no dia seguinte, apenas porque encerrado seu horário de trabalho.[350] A nosso ver, o problema levantado por Oliveira Neto é solucionado com a auto autogestão moderada pelo controle, tema da seção 5.2.4. infra.

De toda forma, no contexto traçado por Célio Pereira Oliveira Neto (2018), o legislador brasileiro teria agido com acerto ao isentar teletrabalhadores de controle de jornada. No caso dos empregados abrangidos pelo estudo de Oliveira Neto, ou seja, empregados de colarinho branco, com atividades predominantemente intelectuais, é realmente difícil distinguir tempo de trabalho e tempo livre. Não há como passar uma régua sobre o tempo de trabalho e bloquear o cérebro após encerramento do expediente, aliás, não há sequer como submeter esse tipo de empregado a rígidos horários de trabalho, argumentam alguns. O empregado de colarinho branco, conforme observa Domenico De Masi (2010: 40), "leva consigo preocupações do escritório, mesmo fora da empresa, até no sono, no amor e no divertimento".

Nesse compasso, parte da doutrina firmada antes da Lei nº 13.467/2017 de fato considerava o teletrabalhador isento de controle de jornada, mas por força do inciso I, do artigo 62, da CLT. Assim a posição de Sérgio Pinto Martins (2001), Manuel Martin Pino Estrada (2008), bem como Denise Pires Fincato e Carlota Bertoli Nascimento (2013). No mesmo sentido decidiu o TST no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de

---

Sobre o tema, vale ainda conferir o seguinte comentário de Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 29): "Falar sobre tutela da vida e da saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho, portanto, não é apenas falar do trabalhador braçal, mas também do empregado de escritório (e, igualmente, dos funcionários em situação hierárquica elevada), vítima de condições ambientalmente inadequadas." A respeito, destaca-se comentário de Amauri Mascaro Nascimento (2010b: 20) no sentido de que "[m]esmo nos escritórios, conforme o tipo de atividade, ela pode ser repetitiva a tal ponto que a saúde do empregado seja comprometida e pode trazer consequências danosas a sua saúde mental."

[350] Segundo relato do experimento empírico de Célio Pereira Oliveira Neto (2018: 56), "[...] houve severo questionamento por um trabalhador, que logo foi acompanhado por outros, que acusaram a empresa de se dizer liberal e flexível, mas que não era nada disso, pois o trabalhador da área de tecnologia deseja fazer os seus próprios horários e não ter controle de jornada. Outro trabalhador nessa mesma assembleia questionou porque teria que encerrar a jornada às 19h, ou após 10h de trabalho, se tivesse um 'insight' e quisesse levar adiante aquela ideia para o seu projeto naquele momento."

Revista n° TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, com acórdão relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado.[351]

Entre os três projetos de lei visando a regulamentar o teletrabalho, apenas um, o Projeto de Lei do Senado nº 274/2013, era assentado na premissa de que o empregador possui plenas condições de controlar o tempo de trabalho do teletrabalhador, admitindo jornada flexível sem controle de jornada. O artigo 8º, do Projeto de Lei nº 4.505/2008, da Câmara dos Deputados, excluía de teletrabalhadores o direito às horas extras. Mas dispunha ao menos que a carga horária do teletrabalhador não poderia exceder aquela aplicável aos empregados típicos. Já o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013 se limitava, quanto à jornada, a estipular a inelegibilidade do teletrabalhador a horas extras. No Direito comunitário e estrangeiro são encontradas soluções diversas.

Nos termos do artigo 9º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho[352], o teletrabalhador não se submete a controle de jornada, dado que é responsável pela gestão de seu tempo de trabalho. O dispositivo consagra o princípio da autogestão do tempo de trabalho. Não obstante, reconhece ao teletrabalhador o direito à mesma carga horária de trabalho a que sujeitos seus pares nas dependências do empregador.

A regulamentação portuguesa contida no Código do Trabalho de 2003 limitava a jornada de trabalho dos teletrabalhadores da mesma maneira que o fazia para empregados típicos, como dispunha o artigo 240[353], admitindo isenção de horário de trabalho, de forma facultativa, conforme artigo 241[354]. A disposição do artigo 241, de 2003, encontra correspondência na alínea "c", do item "1", do artigo 218[355], do Código do Trabalho atualmente vigente. De acordo com o dispositivo mais recente, a isenção de horário de trabalho é possível, ficando condicionada a acordo escrito entre empregador e

---

[351] Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Esso Brasileira de Petróleo Ltda. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 07/04/2010. Órgão julgador: 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 16/04/2010. Acesso em: 27/05/2018.

[352] Nesse tocante, o dispositivo está assim redigido: "En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa."

[353] "Artigo 240.º Período normal de trabalho. O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho.

[354] "Artigo 241.º Isenção de horário de trabalho. O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho."

[355] "Artigo 218.º Condições de isenção de horário de trabalho. 1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações: [...] c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico. (...)"

teletrabalhador. Vale dizer, se inexistente qualquer ajuste no sentido de isentar o empregado de horário, aplicam-se os limites estabelecidos para empregados típicos.

A Itália, nesse particular, seguiu o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho. Isentou teletrabalhadores de controle de jornada por meio da alínea "d", do parágrafo 5º, do artigo 17, do Decreto Legislativo nº 66/2003, haja vista as "características da atividade desempenhada", mas reconheceu, nos termos do Acordo Interconfederal, de 2004, equivalência de carga de trabalho com "demais trabalhadores comparáveis que desempenhem a prestação dentro dos locais da empresa". (COLUMBU e MASSONI, 2017: 28)

À luz do item II, do artigo L1222-9, do Código do Trabalho francês, que elenca o conteúdo mínimo do acordo coletivo ou da carta elaborada pelo empregador com vistas a disciplinar o teletrabalho, o controle de jornada deve existir e isso independentemente da modalidade de conexão. Porém, as partes são livres para escolher as formas de controle ou a regulação da carga de trabalho. De todo modo, os instrumentos devem incluir a delimitação do horário dentro do qual o empregador poderá contatar o empregado em regime de teletrabalho.[356] Na forma do item III, do artigo L1222-9, do Código do Trabalho francês, será considerada como acidente de trabalho qualquer intercorrência ocorrida no local onde o teletrabalho é executado, no horário definido para desenvolvimento das atividades do teletrabalhador.[357] [358]

---

[356] Assim está redigido o item II, do artigo L1222-9: "O acordo coletivo aplicável ou, na sua falta, a carta elaborada pelo empregador especifica: [...] 3° os métodos de controle do tempo de trabalho ou a regulação da carga de trabalho; 4° A determinação dos períodos de tempo durante os quais o empregador pode normalmente contatar o empregado em teletrabalho; [...]." Tradução nossa, do original: "L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise: [...] 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail; 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail; [...]."

[357] O dispositivo está redigido da seguinte forma: "O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante o exercício da actividade profissional do teletrabalhador é considerado um acidente de trabalho, na acepção do artigo L. 411-1 do Código da Segurança Social." Tradução nossa, do original: "L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale."

[358] Similarmente, dispõe o item "2", do artigo 2.2.1.5.3., do decreto regulamentador da Lei nº 1221, Decreto Único Regulamentário nº 1072/2015, assim redigido: "El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe […] 2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal." Assim também a alínea "g", da seção de condições para o teletrabalho, presente no modelo de contrato de teletrabalho instituído no programa de teletrabalho da Prefeitura de Los Angeles, que assim dispõe: "Vez que o local do teletrabalho deve ser considerado uma extensão do espaço de trabalho da Prefeitura, a responsabilidade da Prefeitura por indenizar acidentes de trabalho continuará a existir durante as horas de trabalho do teletrabalhador". Tradução nossa, do original: "Since the telework location shall be considered an extension of the County work space, the County's workers compensation liability for job related accidents will continue to exist during the teleworker's work hours."

Na Romênia, como na França, o artigo 5º, da Lei nº 81/2018, assume a existência de controle. Nos termos do dispositivo, o programa a ser utilizado para aferição da jornada cumprida e o método real de controle devem ser relacionados no contrato individual de trabalho.[359] Na Hungria, conforme item 5, do artigo 198, o horário de trabalho do teletrabalhador é flexível, admitindo-se acordo em sentido contrário. Não obstante, alerta a doutrina húngara (BANKÓ e SZŐKE, 2016), a flexibilidade de horário não serve para legitimar a fuga da limitação da duração do trabalho.

Na Colômbia, conforme item "1", do artigo 6º, da Lei nº 1221[360], teletrabalhadores são isentos de controle de jornada de trabalho, assim como inelegíveis a horas extras e adicional por trabalho noturno, justamente pela natureza especial de suas atividades. Sem prejuízo, o dispositivo prevê a possibilidade de o Ministério da Proteção Social conduzir fiscalizações tendentes a evitar a submissão dos teletrabalhadores a excessivas cargas de trabalho. Nos termos do parágrafo do artigo 6º, da Lei colombiana nº 1221[361], afinado com o princípio da primazia da realidade, será descaracterizada a isenção de controle, com consequente condenação do empregador ao pagamento de horas extras e descansos semanais remunerados, se a realidade dos fatos evidenciar controle e se o trabalhador se mantiver em jornada de trabalho extraordinária a pedido do empregador, ainda que por via transversa, mediante designação de atividades excedentes das ordinárias.[362]

Os teletrabalhadores da Prefeitura Los Angeles, na Califórnia, EUA, modelo de liberalismo trabalhista para alguns, têm controle de jornada. De acordo com o programa de teletrabalho da prefeitura, conserva-se o regime típico de duração do trabalho, horas extras, remuneração e férias. A cláusula 4, do modelo de contrato de teletrabalho que acompanha o programa, contempla espaços em branco a serem preenchidos com os horários de início e término da jornada de trabalho do teletrabalhador. Conforme alínea "i", da seção de condições para o teletrabalho, do modelo de contrato, a realização de horas extras pressupõe

---

[359] Na mesma direção, as alíneas "e" e "f", do artigo 1º, do Decreto Supremo peruano nº 017-2015-TR, determinam que conste no contrato de trabalho a jornada assinalada ao teletrabalhador e o mecanismo de supervisão a ser implementado para possibilitar o respectivo controle.

[360] Redação do dispositivo em referencia: "A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo."

[361] Inteiro teor do dispositivo: "Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado."

[362] Assim, assinalam Fernando Astaíza et al (2017: 103), no ordenamento jurídico colombiano "se reconoce la existencia de una Jornada Ordinaria Máxima Legal […] y el reconocimiento de trabajo extra o suplementario, […] pero condicionado a una ejecución de labores que permitan verificar el cumplimiento de una jornada".

autorização do respectivo gerente, como ocorreria se a prestação de serviços se desenvolvesse nas instalações da prefeitura. (LOS ANGELES COUNTY, 2017)

Como se vê, a isenção de controle de jornada é incentivada pelo Acordo Marco Europeu sobre Trabalho, mas não é posta em prática por todos os países europeus que regulamentaram o teletrabalho a seu modo, como atestam as leis acima examinadas. Ademais, entre as leis examinadas, onde reconhecida a isenção de controle, teletrabalhadores são contemplados pelo menos com equivalência de carga horária em relação a seus pares que atuam a partir das instalações do empregador. Entre as jurisdições não sujeitas ao Acordo Marco, destaca-se a regulamentação colombiana. Plasmada no princípio da primazia da realidade, admite textualmente a possibilidade de responsabilização do empregador pelo excesso de jornada.

5.2.1. Possibilidade de controle de jornada

A doutrina que defende a isenção de controle de jornada, destacada na seção 5.2. supra, é contrastada por autores que consideram possível o controle. Segundo Júlio Manuel Vieira Gomes (2007: 744), a liberdade de gestão associada ao teletrabalho é ilusória. A isenção de controle de jornada, assinala o autor não se coaduna com a realidade, dado o controle sobre "o número de operações realizadas, o tempo empregue na sua realização, o ritmo de trabalho com a frequência e a duração das pausas, as conexões realizadas". O autor considera viável o controle de jornada mesmo na modalidade off-line, por meio de *softwares* especializados. No teletrabalho desenvolvido em centro satélite de telesserviço ou centro local de telesserviço, segundo o autor, a isenção de controle é mesmo impensável, especialmente pelo fato de os teletrabalhadores, nessas circunstâncias, estarem "incorporados na organização do respectivo escritório" e "sujeitos a horários de trabalho".

Na mesma direção, Gustavo Gauthier (2012) considera que a autogestão do tempo de trabalho, inerente ao teletrabalho, pode, na verdade, atenuar os limites entre tempo de trabalho e tempo de atividades privadas, notadamente quando a prestação de serviços ocorre a partir do domicílio do teletrabalhador. Isso, essencialmente, porque o trabalhador não está habituado a gerir seu tempo de trabalho. Referenciando ao artigo 6º, da CLT, com ênfase para a igualdade de direitos entre teletrabalhador e empregado típico, Gauthier defende a

sujeição do teletrabalhador às disposições concernentes à duração do trabalho. Naturalmente, incluindo o controle.[363]

Gustavo Gauthier (2012) entende que os instrumentos de trabalho do teletrabalhador sujeitam esse profissional a controle mais intenso que aquele exercido sobre o empregado típico, impedindo o empregador de alegar desconhecimento em caso de extrapolação dos limites legais. O autor não descarta a possibilidade de o trabalho de certos teletrabalhadores efetivamente ser incompatível com qualquer tipo de controle. Porém, mesmo nesses casos, sustenta que o teletrabalhador deve ter direito pelo menos à limitação de jornada. Na mesma direção, Wilfredo Sanguineti Raymond (2013a: 114), a respeito do princípio da autogestão do tempo de trabalho, assevera que "[u]n protagonismo de la autonomía individual [...], al menos en el caso de los trabajadores de cualificación no elevada puede dar lugar a situaciones de auténtica desprotección e incluso discriminación respecto de los trabajadores 'internos'."

Conforme doutrina de Alice Monteiro de Barros (2016: 216), "[a]s instruções do empregador encontram-se incorporadas no próprio instrumento de trabalho e cerceiam a livre-iniciativa do empregado". Segundo Barros (2016: 216), *softwares* podem "registrar o tempo de trabalho, bem como pausas, erros, falsas manobras, cadência de trabalho e recebimento de instruções". Barros (2016: 216) sublinha que, "na hipótese de desrespeitar os procedimentos codificados, o programa bloqueia as atividades por falta da ativação das operações predeterminadas pelo *software*". Via tecnologia, sublinham Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990), como também Antonio Umberto de Sousa Júnior et al (2018), o empregador pode cessar o acesso do teletrabalhador ao servidor da empresa durante intervalos e ao final da jornada legal.

De acordo com Ivani Contini Bramante (2012: 404), o controle da jornada pode ser realizado por meio de programas que viabilizem a comunicação imediata entre teletrabalhador e seus colegas de trabalho, como o Skype. Pode ser realizado, igualmente, por meio de *logmein*, ou seja, programa que possibilita acesso remoto ao computador do teletrabalhador. Os meios telemáticos permitem que se controle não somente as atividades do teletrabalhador, como também a "imagem e voz" do empregado.

---

[363] Assim se posiciona Gustavo Gauthier (2012: 118): "La circunstancia de que el teletrabajo implique el desarrollo de la prestación a distancia de la empresa y que de alguna manera sea el teletrabajador el que organiza el tiempo dedicado al trabajo con el tiempo de no trabajo, no debe llevar a pensar que la solución de principio en materia de tiempo de trabajo sea la exclusión de los teletrabajadores de la limitación de la jornada, como establece la legislación chilena, sino que en este campo los medios tecnológicos permiten la asimilación con el resto de los trabajadores, como dispone la reciente legislación brasileña."

Na mesma direção, o pensamento de Vólia Bomfim Cassar (2017). A autora considera absurda a exclusão do teletrabalhador do capítulo da CLT que versa sobre duração do trabalho pelo fato de o trabalho desenvolvido por esse profissional poder ser monitorado por meio da tecnologia, inclusive de forma mais intensa que ocorreria no modelo presencial. De acordo com a autora, a melhor solução seria equiparar teletrabalhadores a empregados externos, de modo que a presunção de isenção de controle pudesse ser mais facilmente afastada por prova em contrário.

Antonio Umberto de Sousa Júnior et al (2018: 106-107) alertam ser "preciso ficar atento para que enquadramentos abusivos nessa figura do teletrabalho com o propósito exclusivo de se obter alforria quanto ao necessário dever de controle da jornada laboral e eventual pagamento de horas extras". A propósito da menção à "alforria", Marco Antônio César Villatore e Edison Luiz Rodrigues Junior (2018: 84) recomendam cuidados para se evitar "que o teletrabalho se torne teletrabalho escravo".

Homero Batista Mateus da Silva (2017b: 55) considera inconstitucional o novo inciso III, do artigo 62, da CLT, porque implica "tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, pois eles têm assegurada, desde 1992, as horas extras em caso de compatibilidade com o controle de jornada". Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 10) igualmente consideram o dispositivo inconstitucional, porém, sob outros fundamentos. Para os autores, a isenção de controle de jornada deve se lastrear em "fundamento racionalmente justificável (quanto ao externo, a impossibilidade de acompanhamento e controle da jornada; quanto ao ocupante de cargo de gestão, a fixação por ele próprio dos seus horários, não estando subordinado a fiscalização no tocante ao tema)", de modo que "[o] teletrabalho deve ser compreendido sob a ótica do sistema de presunções relativas erigidas no aludido dispositivo legal, não como uma cláusula absoluta de exclusão do âmbito de incidência da disciplina da duração do trabalho", mesmo porque "é de conhecimento geral a existência de inúmeros programas e aplicativos concebidos precisamente para o controle da duração do labor do empregado no sistema de teletrabalho." Marco Antônio César Villatore e Edison Luiz Rodrigues Junior (2018: 82) anotam que "[a] inclusão do inciso III no artigo 62 é muito perigosa, pois pode violar direitos básicos assegurados aos trabalhadores, acarretando em jornadas excessivamente longas e fora da atual realidade".

Na mesma direção, Talita Camila Gonçalves Nunes (2018: 176) sublinha que o novo inciso III, do artigo 62, "é de tal forma prejudicial que, seja por inocência ou má-fé do legislador que o idealizou e redigiu, ignora toda a tecnologia plenamente proficiente quanto à marcação do ponto [...] por [...] *login* e *logoff*, ao iniciar e finalizar os trabalhos remotos".

Raimundo Simão de Melo (2018: 358) destaca que referida prescrição legal faz "com que, na prática, não haja limites para a quantidade de horas trabalhadas no dia e na semana". Por sua vez, Sandro Nahmias Melo (2018: 154) enaltece que o dispositivo "está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual"[364] e essa assertiva fica clara inclusive com a trajetória de negociações coletivas envolvendo o tema.

Desde o ano 2002[365], SINDPD e SEPROSP vêm negociando condições de trabalho no regime de teletrabalho. Conforme cláusula vigésima quarta, da convenção coletiva de trabalho de 2002, denominada "trabalho fora da empresa", os sindicatos convenentes reconheceram liberdade a empregados e empregadores para convencionar a prestação de serviços fora da empresa. Nos termos da cláusula, determinou-se formalização do ajuste por meio de termo aditivo ao contrato individual de trabalho. Afastou-se do empregado em regime de trabalho fora da empresa o direito a horas extras e outros adicionais associados ao controle de jornada.[366] A cláusula sob análise foi denominada "trabalho fora da empresa" até o ano de 2006.[367] No instrumento de 2007, sofreu alterações[368], passando a ser intitulada como "trabalho em 'casa'".

A exclusão, dos teletrabalhadores, do direito aos adicionais de horas extras, noturno e outros, pela negociação coletiva empreendida entre SINDPD e SEPROSP, prevaleceu até o ano de 2011. Sob influência da Lei nº 12.551/2011, que incorporou ao ordenamento jurídico a realidade de que "meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio", os sindicatos convenentes, em 2012, modificaram

---

[364] Viu-se, no segundo capítulo, mais precisamente na seção 2.4.1., que Estevão Mallet considerava possível a elegibilidade de teletrabalhadores a horas extras, por causa da efetiva possibilidade de controle, antes mesmo da Lei nº 12.551/2011, que, alterando o artigo 6º, da CLT, veio para equiparar os meios de controle telemático aos presenciais. No mesmo sentido pronunciaram-se os representantes da sociedade ouvidos em audiência pública em que se tratou do teletrabalho, conforme seção 2.4.4.1. supra.

[365] É desse ano a primeira convenção coletiva de trabalho celebrada pelas referidas entidades que se encontra disponível na rede mundial de computadores, já disciplinando o "trabalho fora da empresa".

[366] A cláusula 24ª, do instrumento de 2002, encontra-se assim redigida:

"24ª. TRABALHO FORA DA EMPRESA.

Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador e empregado poderão estabelecer condição especial de cumprimento da jornada de trabalho, que poderá ser prestada fora da empresa.

Parágrafo 1º. O trabalho fora da empresa não ensejará qualquer outro tipo de remuneração, além do salário nominal percebido, que possa ser configurado como extraordinária, nem o empregado terá direito à percepção de qualquer outro adicional a título de hora extra, trabalho noturno, sobreavisos ou outros, seja a que título for.

Parágrafo 2º. Para o cumprimento da jornada de trabalho fora da empresa, o empregador e empregado poderão convencionar o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, despesas com linha telefônica, disponibilização de equipamentos ou outros."

[367] Conforme cláusula vigésima terceira, da convenção coletiva de trabalho para 2006.

[368] Conforme cláusula vigésima terceira, da convenção coletiva de trabalho para 2007.

a redação da cláusula sobre trabalho em casa, deixando de afastar dos teletrabalhadores os direitos vinculados ao controle de jornada.[369]

A nosso ver, a razão está com a doutrina favorável ao controle de jornada no regime de teletrabalho, porque inegável a possibilidade de aferir o tempo de trabalho do empregado, sobretudo por meio de controle do *login* e *logoff*, além da utilização de *softwares* programados para manter o computador desligado durante períodos de descanso. Não obstante, somos contra o engessamento da jornada, conforme destacado na seção 5.2.4. infra.

5.2.2. Efetividade de controle de jornada

De acordo com Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2017: 37), "[s]omente em face das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação dos serviços". Cavalcante e Jorge Neto (2017: 37) reconhecem que isso pode ocorrer mediante "a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc."

Manuel Carlos Toledo Filho (DIAS et al, 2018: 58) sublinha que "a existência de um *controle efetivo da jornada* [...] induzirá a descaracterização do regime", porque "se a jornada do trabalhador for supervisionada pelo empregador, a *coluna vertebral* dessa modalidade de labuta – a saber, a *autonomia organizacional* do trabalhador restará quebrantada".

O posicionamento de Toledo Filho é compartilhado por Marlos Augusto Melek, um dos mais árduos entusiastas da reforma. De acordo com Melek (2017: 78), "sendo cobrada no teletrabalho, a marcação de ponto ou cumprimento formal de horários poderá a Justiça reconhecer horas extras, se forem realizadas". Assim também a posição de Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 10), que consideram o teletrabalhador mais próximo do empregado com atividade externa que do detentor de cargo de confiança, como de Elton

[369] A cláusula 24ª, do instrumento de 2012, encontra-se assim redigida:
"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRABALHO EM CASA.
Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador, empregado, SEPROSP e SINDPD estabelecerão condições especiais para o cumprimento da jornada de trabalho 'em casa', em conformidade com a Lei nº 12.551/2011.
Parágrafo Único – Para o cumprimento da jornada de trabalho 'em casa', o empregador, empregado, SEPROSP e SINDPD convencionarão o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como, por exemplo, gastos com linha telefônica, disponibilização de equipamentos etc."

Duarte Batalha (2018: 96-96).[370] Na mesma direção, mencione-se o Enunciado Aglutinado nº 2[371], da Comissão 6, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

Em sentido contrário, a posição de Carolina Tupinambá (2017: 59). Para a autora, mesmo se possível o controle, "a opção legislativa foi objetiva", de forma que a carga horária de trabalho do teletrabalhador "será juridicamente irrelevante e indiferente, a menos que haja acordo dispondo de outra forma."

A nosso ver, a razão está com a corrente favorável à descaracterização do regime de teletrabalho em caso de efetivação de controle, com consequente responsabilização do empregador pelo pagamento de eventuais horas extras realizadas pelo empregado, haja vista a objetividade do legislador em excluir esse contingente de trabalhadores do capítulo da CLT alusivo à duração do trabalho.[372]

5.2.3. Especificidades do controle

Controles de jornada nada mais são que mecanismos de tratamento de dados pessoais dos empregados e, por isso, se realizados, devem atender aos pressupostos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, sobre proteção de dados pessoais. Referida lei entrará em vigor somente após o decurso de dezoito meses, contados de sua publicação oficial, em 15 de agosto de 2018. Vale dizer, a lei terá sua vigência iniciada apenas em fevereiro de 2020. Mas, desde logo, é preciso assinalar se ela impediria o controle do tempo de trabalho do empregado em regime de teletrabalho por meio de aplicações tecnológicas. A nosso ver, não.

Na forma de seu artigo 1º, a Lei nº 13.709/2018 "dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado", considerada controladora, conforme inciso VI, do artigo 5º, quando a ela competirem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais, ou operadora, conforme inciso VII, quando "realiza o tratamento de dados pessoais em nome do

---

[370] Batalha (2018: 96-97) considera insustentável a posição de que a possibilidade de controle implique afastamento do inciso III, do artigo 62, da CLT, mas entende que a efetiva implementação do controle implica a desnaturação do teletrabalho.

[371] O enunciado está assim redigido: "São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, 'e', 'g' e 'h' protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ('Protocolo de San Salvador'), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT."

[372] Conforme sustentado na seção 2.4.4.2. supra, o inciso III, do artigo 62, da CLT, está em vigor e deve ser aplicado, porém, deve ser revogado ou declarado em inconstitucional em face dos incisos XIII e XXII, do artigo 7º, da Constituição, à luz da seção 5.2.4. infra.

controlador", podendo ambos serem considerados agentes de tratamento, conforme inciso IX.

A lei de proteção de dados pessoais, de acordo com seu artigo 1º, tem por finalidade a proteção dos "direitos fundamentais de liberdade e de privacidade", assim como "o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural". Aplica-se, de acordo com o artigo 3º, "a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados", mas é preciso que "a operação de tratamento seja realizada no território nacional", que "a atividade de tratamento tenha por objetivo [...] o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional" e que "os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional", considerando-se "coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta".

O conceito de dado pessoal, nos termos do inciso I, do artigo 5º, da Lei nº 13.709/2018, é bastante amplo. Compreende-se como tal "informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável". Ou seja, o monitoramento da atividade do empregado em regime de teletrabalho, por meio de aplicações tecnológicas, equivale a operação de tratamento de dado pessoal e deve assim atender aos pressupostos da lei em referência.[373]

As atividades de tratamento de dado pessoal, na forma do artigo 6º, da Lei nº 13.709/2018, devem ser lastreadas na boa-fé e nos princípios da finalidade[374], adequação[375],

[373] O conceito de dado pessoal providenciado pelo legislador brasileiro se aproxima do conceito previsto pelo artigo 3º, da Lei portuguesa nº 67/98, de 26 de outubro, trazido por Duarte Abrunhosa e Sousa (2018: 140), que corrobora nosso argumento, atestando: "não haverá dúvida de que o registo dos tempos de trabalho é um dado pessoal de uma pessoa identificada – nesse caso, o trabalhador. Assim, impõe-se ao empregador o tratamento conveniente destes dados pessoais nos termos da al. b) o mesmo artigo." O autor considera que "o registo em causa contém uma inevitável intromissão na vida privada do trabalhador", ponderando que, por esta razão, a preservação da confidencialidade dos dados deve ser rígida. Segundo Sousa, a referida lei portuguesa de proteção de dados está alinhada com as diretrizes do novo regulamento europeu envolvendo essa temática.

[374] Conforme inciso I, equivale à "realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades". O princípio da finalidade é complementado pelo artigo 10. Nos termos do dispositivo, "[o] legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas", incluindo a "proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos [...], respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos" da lei.

[375] De acordo com o inciso II, trata-se da "compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento".

necessidade[376], livre acesso[377], qualidade dos dados[378], transparência[379], segurança[380], prevenção[381], não discriminação[382], bem como da responsabilização e prestação de contas[383].

À luz do artigo 7º, da Lei nº 13.709/2018, o tratamento de dado pessoal pode ocorrer, entre outras circunstâncias, mediante "fornecimento de consentimento pelo titular" ou "para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", hipótese em que não se exigirá o consentimento. Por consentimento, deve-se compreender, de acordo com o inciso XII, do artigo 5º, a "manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada". Conforme artigo 8º, o consentimento deve "ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular", em "cláusula destacada das demais cláusulas contratuais", cabendo "ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto" na lei em comento.

Nas situações em que o consentimento é exigido, o parágrafo 3º, do artigo 8º, da Lei nº 13.709/2018, prescreve ser "vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento", ao passo que o parágrafo 4º dispõe que o consentimento deve se relacionar a "finalidades determinadas", considerando-se nulas "as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais". De acordo com o parágrafo 5º, o titular pode revogar seu consentimento a qualquer momento, "mediante manifestação expressa [...], ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado", salvo se postular a eliminação dos dados pessoais. Quando os dados pessoais são utilizados para

---

[376] À luz do inciso III, corresponde à "limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados".

[377] Segundo inciso IV, diz respeito à "garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais".

[378] Na forma do inciso V, tange à "garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento".

[379] Nos termos do inciso VI, concerne à "garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial". O conteúdo do princípio da transparência é traçado pelo artigo 9º. Na forma do dispositivo, o titular tem direito a conhecer, entre outras informações, a "finalidade específica do tratamento", a "forma e duração do tratamento, observados os segredos comercial e industrial", assim como seus direitos enquanto titular dos dados.

[380] Conforme inciso VII, corresponde à "utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão".

[381] De acordo com o inciso VIII, trata-se da "adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais".

[382] À luz do inciso IX, corresponde à "impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos".

[383] Segundo inciso X, diz respeito à "demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas".

"cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", na forma do inciso VI, do artigo 18, a eliminação dos dados pessoais não poderá ser acolhida pelo controlador.

Nos termos do artigo 42, da Lei nº 13.709/2018, o agente de tratamento que, "em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo". Na forma do artigo 44, "[o] tratamento de dados pessoais será irregular quando deixar de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança que o titular dele pode esperar". Conforme artigo 52, o agente de tratamento que infringir a lei de proteção de dados está sujeito a sanções administrativas[384].

Vez que o legislador expressamente isentou teletrabalhadores de controle de jornada, conforme novo inciso III, do artigo 62, da CLT, o monitoramento da atividade do empregado em regime de teletrabalho apenas será legitimado mediante seu consentimento, ou seja, o empregador não poderá invocar o "cumprimento de obrigação legal ou regulatória" para justificar o monitoramento. Não obstante, a nosso ver, se o monitoramento não for consentido pelo empregado, ele não poderá postular a indenização de que trata o artigo 42, da Lei nº 13.709/2018, porque esse monitoramento tem por finalidade a salvaguarda do seu direito à saúde por meio da limitação da duração do trabalho. Tampouco poderá o empregador sofrer as sanções administrativas de que trata o artigo 52, da Lei nº 13.709/2018, dado que "[o] legítimo interesse do controlador", na forma do artigo 10, abrange a "proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos", ou seja, em sendo o monitoramento realizado para salvaguardar o direito do empregado à saúde, por meio da limitação da duração do trabalho, a lei de proteção de dados não poderá ser considerada infringida.

Evidentemente, o controle tecnológico não pode ser desenvolvido de maneira a violar a privacidade dos trabalhadores. Por meio de mecanismo de geolocalização acoplado a dispositivo móvel, seria possível descobrir quanto tempo o teletrabalhador passou na sua estação de trabalho. Mas, conforme sublinhado por Teresa Alexandra Coelho Moreira (2016b: 96), "nem tudo o que é tecnicamente possível é juridicamente admissível". Mecanismos dessa natureza, considera Moreira (2016b: 91), "invadem a privacidade do trabalhador, desumanizando o local de trabalho e reificando ou coisificando o trabalhador".

[384] As sanções administrativas podem ir da mera advertência à multa equivalente a "até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração", sem prejuízo de multa diária, entre outras medidas.

Isso porque, observa Moreira (2016b: 95), "[a] maioria das pessoas mantém os seus dispositivos móveis junto a si, no bolso, na carteira, na roupa que veste e, à noite, próximo da cama".

Mecanismos de geolocalização acoplados a dispositivos móveis, segundo Teresa Alexandra Coelho Moreira (2016b), não são meros controles de jornada, mas meios de vigilância à distância. À luz do artigo 20, do Código do Trabalho português, a utilização de meios de vigilância à distância somente é considerada lícita para fins de proteção e segurança de pessoas ou bens, podendo ainda ser utilizada "quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem"[385]. Na forma do artigo 21, esses meios somente podem ser utilizados mediante autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados, precedida de parecer da comissão de trabalhadores. Referida autorização equivale a um ato administrativo vinculado, pois somente pode ser conferida "se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir".[386] Moreira (2016b: 103) considera que os meios de vigilância à distância preencherão os pressupostos em questão somente "se estes servirem para garantir a segurança dos trabalhadores, [...] mas não quando se faz um controlo do tempo de trabalho já que esta finalidade pode ser obtida por meios menos intrusivos".

De toda forma, é preciso destacar que a tecnologia não constitui a única forma possível de aferir o tempo de trabalho do teletrabalhador. O controle pode ser exercido, também, por meio da produção do empregado, conforme reconhecido por Vittorio Di Martino e Linda Wirth (1990), Vera Regina Loureiro Winter (2005), Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011), Ivani Contini Bramante (2012) e Francisco das C. Lima Filho (2012).

O controle do tempo de trabalho a partir da produção do empregado foi tema do Projeto de Lei do Senado nº 326/2013. Nos termos do parágrafo 1º, do artigo 504-B, que seria adicionado à CLT se aprovado o projeto: "No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal." Encontram-se alinhadas com essa

[385] Nesses casos em que considerada lícita, o empregador deve providenciar a afixação de avisos nos locais sujeitos a vigilância à distância, para que os empregados fiquem cientes da existência e da finalidade do monitoramento A redação do aviso deve ser aquela provida pelo legislador, nos seguintes termos: "'Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão' ou 'Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som', seguido de símbolo identificativo."
[386] Os dados obtidos a partir dos meios de vigilância à distância, nos termos do referido artigo 21, devem ser destruídos por ocasião da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou quando do término do contrato de trabalho. Essa regra foi criticada por Júlio Manuel Vieira Gomes (2007), porque a manutenção dos dados pode servir à solução de controvérsias futuras envolvendo, por exemplo, os motivos da cessação do contrato de trabalho.

diretriz regulamentos do teletrabalho por diversos órgãos da Administração Pública. O artigo 7º, da Resolução nº 227/2016, do CNJ, prescreve expressamente que o atingimento da meta de desempenho corresponde "ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho".[387]

É possível que o controle seja realizado, ainda, por meio de contatos telefônicos ao início e ao final da jornada. De acordo com o programa de teletrabalho da Prefeitura de Los Angeles, na Califórnia, EUA, é possível programar os telefones das instalações da prefeitura para encaminhar ligações para o local escolhido pelo teletrabalhador para desenvolver suas atividades durante o período compreendido entre o início do término da jornada. (LOS ANGELES COUNTY, 2017)

A nosso ver, o controle de jornada por meio de aplicação tecnológica, se realizado, deve observar os pressupostos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Como alternativa ao controle por meio de aplicação tecnológica, o tempo de trabalho pode ser aferido a partir da produção do empregado, como por contatos telefônicos ao início e ao final da jornada. O controle por meio de contatos telefônicos é salutar, até porque facilita a interação do teletrabalhador a chefia ou mesmo com colegas de trabalho. Já o controle por meio da produção do empregado pode violar o direito ao descanso de empregados mais lentos.[388] Ademais, nas atividades puramente intelectuais, seria difícil atribuir determinada demora para concluir certa tarefa à lentidão do empregado, mesmo porque as atividades intelectuais dependem de criação do espírito, ou seja, de inspiração, que não tem um tempo certo para aparecer, tampouco para se desenvolver.[389] Essa constatação, todavia, não prestigia a

[387] Consoante parágrafo 2º, do referido artigo 6º, da Resolução nº 227, as metas de desempenho do servidor em regime de teletrabalho devem ser superiores àquelas aplicáveis aos servidores que executam as mesmas atividades em regime de trabalho típico. A estipulação de meta de desempenho superior a telesservidores é característica também da Resolução nº 53/2015, do TRF4, conforme parágrafo 2º, do artigo 4º. Na Resolução nº 92/2013, do TRF4, a regra também se encontrava no parágrafo 2º, do artigo 4º, mas não trazia a exigência mínima de dez por cento presente na Resolução nº 53/2015, que então ficava a critério do gestor da unidade. Essa característica também está presente no Ato nº 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, do TST, cujo artigo 6º determina que a meta dos telesservidores seja pelo menos quinze por cento superior à meta dos empregados em regime típico. Idêntica previsão se encontrava no artigo 4º da Resolução Administrativa nº 1.499/2012, do TST. Idêntico percentual mínimo é identificado no artigo 8º, da Resolução nº 151/2015, do CSJT, assim como no artigo 5º, do Provimento Conjunto nº 5/2015, do TJSP. A nosso ver, a exigência, de teletrabalhadores, de produtividade superior à de trabalhadores típicos é descabida, porque desprovida de comprovação científica. É possível que o teletrabalho de fato promova aumento de produtividade, mas a ciência não possui um índice seguro para medir o tamanho desse incremento. Não obstante, em recente estudo baseado em dados coletados entre os anos de 2003 a 2015, José Ignacio Giménez, Jose Alberto e Molina Chueca e Jorge Velilla (2018) explicam por que teletrabalhadores são aptos a concluir em menor tempo o que seus pares submetidos à organização típica são igualmente obrigados a produzir.

[388] É preciso destacar, aqui, que somos contra o uso da produção do empregado para aferir o tempo de trabalho, não como base de cálculo do salário. A respeito dos inconvenientes do salário por unidade de tempo, como do salário por unidade de produção, cf. Amauri Mascaro Nascimento (1994: 129-131).

[389] Pensamos ser por isso que "o pessoal de escritório, via de regra, é remunerado com base no mês", enquanto que o salário por hora "é mais comum nas atividades sem maior qualificação profissional", conforme sublinhado por Amauri Mascaro Nascimento (1994: 129).

inserção do inciso III, no artigo 62, da CLT, pela Lei nº 13.467/2017. Conforme nosso entendimento, o empregado não pode dedicar mais horas ao trabalho que o limite semanal fixado pela Constituição. Pode ultrapassar o limite diário em benefício da atividade criativa, mas deve adicionar o excesso em banco de horas para compensação futura, na esteira da autogestão moderada pelo controle de que trata a próxima seção.

5.2.4. A caminho da autogestão moderada pelo controle

Como se viu, a isenção de controle de jornada não está livre de críticas pela doutrina. Ademais, onde isento de controle de jornada, a exemplo da previsão do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, o teletrabalhador tem assegurado pelo menos o cumprimento de carga horária compatível com a de seus pares que atuam a partir das dependências do empregador.[390]

Ao isentar o teletrabalhador sujeito ao ordenamento jurídico brasileiro do controle de jornada, o legislador pátrio não guardou a mesma cautela. Apesar de terem sido valorizados "o desenvolvimento tecnológico atual", a "alta conectividade" e os "recursos que permitem o acesso remoto e seguro aos dados empresariais", o primeiro "cuidado" do legislador brasileiro, ao regulamentar o teletrabalho, foi "excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, por intermédio da inclusão de um inciso III ao art. 62 da Consolidação".[391]

Há quem elogie a iniciativa do legislador brasileiro, de excluir o teletrabalhador do regime da duração do trabalho, não sob o pretexto de valorizar a liberdade de iniciativa do empregado, mas pelo fato de que o teletrabalhador, em casa, poderia fingir estar trabalhando. Essa posição é alimentada por autores, como Sérgio Pinto Martins (2001: 352), que, apesar de refratário à existência de jornada no teletrabalho, afirma a possibilidade de "controle de produção por toques no teclado, verificação de entrada e saída de dados por registros feitos

---

[390] Na mesma direção se apresentam os regulamentos do teletrabalho por diversos órgãos da Administração Pública. Nos termos do inciso VIII, do artigo 9º, do Ato nº 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, do TST, o servidor tem o dever de "respeitar o horário de realização do teletrabalho no período das 6 às 22 horas". No mesmo sentido, o inciso IV, do artigo 7º, do Provimento Conjunto nº 5/2015, do TJSP, estabelece o dever de se observar a "jornada diária de trabalho do servidor, devendo as atividades em teletrabalho ser executadas entre 9h e 19h". Sobre o tema, o parágrafo único, do artigo 14, da Resolução nº 151/2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, estabelece: "A distribuição do tempo de prestação dos serviços será organizada pelo teletrabalhador".

[391] Todas as expressões entre aspas constam do relatório do Deputado Rogério Marinho, relator da Comissão Especial criada para analisar o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei nº 13.467/2017. (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016..., 2017: 42-44)

pelo próprio computador, que inclusive indicam horário". Essa corrente que presume a má-fé do empregado erra por desprezar que o "fingimento" ocorre também quando o trabalho é desenvolvido nas dependências do empregador, fenômeno chamado de presenteísmo por Valentin Gentil, no VIII Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, realizado em 2018.

O presenteísmo é uma realidade para a qual não se pode virar as costas. De fato, conforme observado por Domenico De Masi (2010: 36), nas dependências do empregador, um empregado pode despender o dobro do tempo que levaria para concluir algo, literalmente fingindo "trabalhar sem estar fazendo nada", em razão da sensação de ser indispensável ao empregador, assim como pelos olhares furiosos que seus colegas lhe desfeririam se se levantasse para regressar à sua residência assim que encerrado o expediente. A propósito, De Masi considera que ambas as reações são provocadas, justamente, pelo elevado grau de competitividade a que sujeitos os empregados.[392]

É verdade que o princípio geral da boa-fé impede a presunção generalizada de que empregadores usarão da prerrogativa de não controlar a jornada de teletrabalhadores para lhes exigir uma desmesurada quantidade de trabalho extraordinário. Também é verdade que referido princípio impossibilita empregadores de caracterizarem empregados como "oportunistas natos", conforme expressão de Alain Supiot et al (2003: 294), assim como de presumirem que empregados, segundo palavras de Domenico de Masi (2010: 273), "uma vez livres do peso físico do superior, se entregariam a uma alegria louca".

O contexto histórico traçado no primeiro capítulo, assim como o exame do teletrabalho sob o prisma da sociologia jurídica, procedido no segundo capítulo, não obstante, chancelam a presunção de que o teletrabalho, como regulamentado pelo ordenamento jurídico brasileiro, pode constituir instrumento de exploração dos trabalhadores.[393] Não bastasse,

---

[392] Nas palavras de Domenico De Masi (2010: 43), esse ambiente competitivo é um verdadeiro inferno: "Uma organização baseada no medo – isto é, quase toda organização orientada para o benefício competitivo e toda aquela governada pela força da ameaça – é um inferno e quem não percebe isso é um alienado, ou seja, um doente que deve ser tratado com delicada solicitude."

[393] O fato de que o teletrabalho, independentemente da previsão adicionada ao artigo 62, da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, pode constituir instrumento de exploração de trabalhadores, é observado em recentes estudos de pesquisadores da OIT. Cf., sobre o tema, Naj Ghosheh (2016). Cumpre ainda ressaltar estudo de Colette Fagan et al (2012) de acordo com o qual o excesso de jornada é identificado especialmente em países subdesenvolvidos, tanto nas posições de gestão quanto naquelas mais simples, mas se destaca entre empregados com menor nível educacional alocados em posições de trabalho manual e, ou, mal remuneradas. Destaca-se, outrossim, relatório conjunto da OIT e da EUROFOUND, conclusivo no sentido de que a duração do trabalho de teletrabalhadores é particularmente maior que a de empregados que atuam a partir das dependências do empregador. (EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017: 57) Ainda, conforme pesquisa analisada por Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000: 29-30). 48,8% de 802 trabalhadores entrevistados utilizam "computador na própria residência para continuar o trabalho iniciado na empresa". Com

pesa em desfavor do empregador o artigo 2º, da CLT. Ou seja, se alguém tem que assumir o risco da desconfiança, esse alguém é o empregador, titular do bônus, mas, também, do ônus da atividade econômica. Como já se salientou, o caminho mais adequado para incentivar empresas a implementarem políticas de teletrabalho passa longe da isenção total de controle de jornada, perpassando, sim, a autogestão moderada pelo controle realizado por meio de *login* e *logoff*. Esse controle seria mais adequado que o realizado mediante *logmein*, ou seja, controle remoto permanente, em tempo real, porque o fato de que "o computador registra cada operação, cada interrupção do trabalho, o ritmo, a produtividade etc. [...] provoca *stress* nos trabalhadores". (SCHAFF, 1995: 50) Pode-se argumentar que essa alternativa representaria desestímulo ao teletrabalho, mas, a nosso ver, o incentivo deveria provir de políticas públicas de natureza fiscal, não da precarização de direitos.

Se a iniciativa do legislador brasileiro pode de alguma maneira ser elogiada no que concerne aos empregados de colarinho branco, ela não pode em hipótese alguma ser prestigiada no que tange àqueles de colarinho azul. A regulamentação, como imposta, é preocupante sobretudo diante da perspectiva para o futuro do trabalho traçada na seção 1.1.5. do primeiro capítulo, com destaque para o surgimento daqueles profissionais cunhados por Christophe Degryse (2016) de "digital galley slaves".[394]

A nosso ver, o controle de jornada é possível e deve ser implementado, mediante revogação do inciso III, do artigo 62, da CLT, ou declaração de sua inconstitucionalidade em face dos incisos XIII[395] e XXII[396], do artigo 7º, da Constituição. Não defendemos que a jornada do teletrabalhador seja estanque, mesmo porque essa previsão poderia se reverter contra ele próprio, na esteira das considerações de Célio Pereira Oliveira Neto (2018) destacadas na seção 5.2. supra, com as quais estamos parcialmente de acordo.

O teletrabalhador deve, sim, ter liberdade para administrar seu tempo de trabalho, mas isso no âmbito de uma autogestão moderada pelo controle realizado por meio de login e logoff, mesmo porque, viu-se no primeiro capítulo, nem o horário de trabalho padronizado nem o local de trabalho fixo atendem às necessidades da produção, do trabalhador e da sociedade como um todo.

---

referência especificamente ao teletrabalho, o autor afirma que "o que poderia parecer à primeira vista uma alternativa de maior convívio com os familiares acaba revelando-se um fator de grave alienação".

[394] Stephen Ruth (2011) constatou que, se de um lado o teletrabalho é usado predominantemente por profissionais maduros, cuidadosamente treinados e munidos de remuneração e nível educacional diferenciados, por outro, quanto menor o nível educacional, maiores as desvantagens proporcionadas pelo regime.

[395] Este assegura a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais".

[396] Este prestigia a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", natureza nutrida pelas normas relacionadas à limitação da duração do trabalho, como defendido na seção 5.1. supra.

Em linha com as considerações de Colette Fagan et al (2012), pensamos que a autogestão moderada pelo controle promove equilíbrio entre as esferas profissional e privada da vida do trabalhador e, consequentemente, vantagens ao empregador, nomeadamente por meio de melhorias na produtividade do negócio, assim como sobre taxas de rotatividade e absenteísmo. Nossa opinião envolvendo a limitação da duração do trabalho é referendada por Hélio Zylberstajn (2010: 65): "Se não houver um limite, os trabalhadores podem ser forçados a trabalhar jornadas longas, com prejuízos para sua saúde e para a qualidade de suas vidas."

A autogestão moderada pelo controle se justifica na exata medida em que a flexibilidade induz no empregado o sentimento de obrigação de trabalhar em excesso, conforme observado por Colette Fagan et al (2012). Visa a preservar não o limite de oito horas diárias fixado pelo inciso XIII, do artigo 7º, da CRFB, mas o de quarenta e quatro horas semanais determinado pelo mesmo dispositivo, podendo as partes, nesse compasso, fazer uso da prerrogativa do novo parágrafo 5º, do artigo 59, da CLT[397], se respeitado o limite máximo de dez horas de trabalho ao dia e se essa prerrogativa efetivamente promover a melhoria da condição social desse trabalhador.

5.3. Direito à desconexão

De acordo com Jeremy Rifkin, o ritmo de produção em crescimento constante torna o trabalhador cada vez mais impaciente. De fato, assinala Rifkin (2004: 334), "[u]n estudio al respecto mostraba que una respuesta de ordenador de más de 1,5 segundos de duración podía disparar la impaciencia y la tensión de algunos usuarios". Segundo Rifkin (2004: 337), a tensão provocada pela exploração desmedida das TIC vem adoecendo cada vez mais os trabalhadores, fazendo-lhes sofrer de "úlceras duodenales, hipertensión arterial, infartos de miocardio y apoplejías", além de provocar o "abuso de alcohol y de drogas".

O desgaste emocional associado ao uso intensivo das TIC ganhou novas luzes com o teletrabalho[398]. Conforme Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2012), acreditou-se que a

[397] O dispositivo remete ao banco de horas semestral pactuado por acordo individual. A respeito de sua constitucionalidade, cf. Priscila Freire da Silva Cezario (2018).

[398] A propósito do tema, Célio Pereira Oliveira Neto (2018: 77) constata: "O avanço das tecnologias ao invés de permitir mais tempo para a vida privada, tem consumido o tempo de lazer e descanso, ou mesmo interrompido, provocando uma conexão constante ao trabalho. [...] Mesmo o trabalhador *workaholic*, que deseja de tudo participar, deve ter o momento de livre gozo do descanso e lazer, afinal, o trabalho, ao mesmo tempo que alimenta e dignifica, pode, a contrassenso, também retirar a dignidade do homem, quando se avança sobre aspectos da vida privada e intimidade, privando-o do lazer, descanso e desligamento (ao menos formal) das suas atividades diuturnas de labor."

dominação do processo produtivo pelas novas tecnologias propiciaria mais tempo para que o ser humano pudesse dedicar ao lazer, ao convívio familiar, entre outros direitos sociais. Não obstante, com o exemplo do mercado de serviços advocatícios, o autor demonstra que as novas tecnologias passaram, na realidade, a obstaculizar o direito dos trabalhadores à desconexão.[399]

Depois de discorrer sobre o conceito de nomofobia, ou seja, da dependência quase que química do smartphone, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018: 56) levantam a possibilidade de esse pânico de ficar sem acesso às funcionalidades do smartphone derivar de imposição patronal[400] e ressaltam que o teletrabalhador é "o tipo de trabalhador mais vulnerável aos efeitos de uma conectividade excessiva". A nosso ver, a assertiva de Melo e Rodrigues é razoável, porque a flexibilidade inerente ao regime induz no empregado o sentimento de obrigação de se manter permanentemente conectado, hipótese levantada por Colette Fagan et al (2012).

Se a dependência ao smartphone é provocada pelo empregador, destacam Melo e Rodrigues (2018: 69), a nomofobia se transforma em telepressão, ou seja, "a necessidade de se manter conectado com o trabalho e responder imediatamente ao chefe, colegas ou clientes, mesmo que a pessoa esteja nos horários de folga ou no período de férias"[401]. De acordo com

---

[399] Eis a experiência noticiada por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2012: 2): "Refletindo sobre o impacto de alguns avanços tecnológicos na vida trabalho dos advogados e demais profissionais do direito, é fácil perceber como a tecnologia que a princípio deveria ou poderia propiciar ao trabalhador mais liberdade e mais tempo livre, se tornou na verdade a sua nova forma de grilhão. Houve época em que o advogado redigia a mão os seus trabalhos, o que era naturalmente cansativo e desgastante. A datilografia, o papel carbono e, posteriormente, a fotocópia, minoraram esse problema na medida em que permitiram a produção de diversos textos similares em um só ato. Os processadores de texto desenvolvidos para computadores pessoais, com seus recursos de armazenar arquivos (ctrl + s) e de copiar ou recortar trechos inteiros de outros arquivos (ctrl + x ou ctrl + c) e reproduzi-los em outro documento (ctrl + v), pareciam surgir como aliados dos advogados e demais profissionais do direito que doravante não precisariam escrever, nem mesmo digitar trechos inteiros de petição inicial, principiando pelo endereçamento. Bastaria que sempre que estivessem diante do mesmo caso, eles utilizassem um dos arquivos anteriormente elaborados. Era natural que se pensasse que os advogados passariam a trabalhar menos e a dispor de mais tempo livre. Não foi isso, contudo, o que se verificou. Na mesma proporção que aumentou a facilidade na elaboração dos textos, aumentou a quantidade de textos que eles precisariam elaborar sequencialmente. Alguns escritórios viraram verdadeiras linhas de produção em série e seus advogados figuras cada vez mais similares aos operadores de máquinas e distantes do arquétipo do trabalhador intelectual." (BOUCINHAS FILHO, 2012) Calcado em lógica semelhante, Célio Pereira Oliveira Neto (2018: 82) relata: "O mundo está a um click, os smartphones, e-mails e outras formas contemporâneas de comunicação, estão fazendo com que a sociedade da informação trabalhe mais do que os antepassados, e pior, sem a desconexão com o trabalho, gerando prejuízo direto à saúde, além de diversas patologias modernas, do que a depressão, e especialmente a ansiedade representam formas típicas."

[400] Cumpre aqui destacar que trabalhadores autônomos tendem a trabalhar em excesso e, consequentemente, permanecer muito tempo conectados ao smartphone, mas têm menos problemas de saúde que empregados sob essa condição na medida em que os excessos, no caso do autônomo, decorrem de sua liberdade de iniciativa, não de imposição de terceiros, como ocorre com o empregado. A respeito, cf. por todos, Colette Fagan et al (2012: 14).

[401] De acordo com Larissa Barber e Alecia Santuzzi, professoras do departamento de psicologia da Universidade do Norte de Illinois, nos EUA, a telepressão "pode se manifestar de forma sutil no dia a dia,

Melo e Rodrigues (2018: 63), o direito do teletrabalhador à desconexão é fundamental para promover "uma linha divisória entre sua vida privada e sua vida profissional".

No regime de teletrabalho, afirmam Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016: 47), o direito à desconexão deve ser ainda mais prestigiado, por meio da limitação da duração do trabalho, justamente por causa da "dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, o que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, logicamente, a ausência de desconexão". Conforme bem observado por Almeida e Severo (2016: 47), "[o] fato de o trabalho ser realizado à distância não pode ser tomado como justificativa para a ausência de limitação da jornada ou a desconsideração do direito à desconexão".

No ordenamento jurídico brasileiro não se reconhece explicitamente um direito à desconexão. Pelo contrário, a permanente conexão do empregado ao trabalho é incentivada por práticas como o sobreaviso[402] e a própria exclusão das regras concernentes à duração do trabalho de empregados com atividade externa incompatível com fixação de horário de trabalho, de detentores de cargo de confiança e, mais recentemente, de teletrabalhadores.[403]

Incidentalmente, o direito à desconexão é reconhecido pela consagração do direito ao lazer, conforme artigo 6º, da CRFB.[404] O direito ao lazer foi prestigiado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nos termos de seu artigo 24, "[t]odo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas". No mesmo sentido, o artigo 7º, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e Culturais, "Protocolo de San Salvador", prescreve o reconhecimento à "[l]imitação

como por meio do uso excessivo de e-mails 'urgentes', pedidos de resposta imediata e de desculpas em respostas com apenas algumas horas de atraso". (ARCOVERDE, 2014)

[402] A propósito, ao analisar a Súmula 428, do TST, acerca do sobreaviso, Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016: 52) ponderam: "Ao assumir o compromisso de permanecer 'conectado' por meio de um aparelho celular ou BIP, o empregado perde o direito à desconexão, ao efetivo lazer. Não pode ir para locais distantes, sem sinal telefônico ou no qual não possa atender a ligações, nem pode comprometer-se em atividades de lazer, pois sabe que eventualmente terá de deslocar-se para o trabalho, a fim de atender alguma urgência."

[403] Nesse tocante, a partir das ponderações de Colette Fagan et al (2012: 14), relacionadas na nota de rodapé nº 400, consideramos que, diferentemente de empregados, trabalhadores autônomos não necessariamente sofrem violações sobre seu direito à desconexão, dado que a permanente conexão de trabalhadores autônomos deriva de sua liberdade de iniciativa. No caso de trabalhadores empregados, essa liberdade de iniciativa é anulada pelo contrato de trabalho, na esteira dos artigos 2º e 3º, da CLT.

[404] Para Amauri Mascaro Nascimento (2010a: 757), "[o] lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios."

razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais", como também ao "[r]epouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais".

Na mesma direção devem ser mencionados os pilares do relatório do Diretor Geral da OIT que deu origem ao PIACT, com ênfase para o reconhecimento de que o trabalho deve possibilitar ao trabalhador um tempo livre para o descanso e para o lazer. Referido relatório tem ainda o mérito de enaltecer, como visto na seção 5.1. supra, que o tempo fora do trabalho não necessariamente é um tempo livre, clamando assim pela fixação de um período de descanso efetivamente livre. Sobre o tema, destacam-se, ainda, os artigos 23 e 24, da Recomendação nº 184, da OIT, examinados na seção 4.1.3. supra.

Com vistas a concretizar o direito ao lazer, o constituinte conferiu aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à limitação da duração diária e semanal do trabalho[405], ao descanso semanal remunerado e às férias, conforme incisos XIII, XV e XVII, do artigo 7º, da CRFB. No plano infraconstitucional, destaca-se o intervalo intrajornada de que trata o artigo 71, da CLT. Referido intervalo se destina não apenas à refeição do trabalhador, mas, também, ao descanso, efetivado inclusive por meio de pequenas intervenções recreativas. Destaca-se, ainda, o intervalo mínimo de onze horas entre uma jornada e outra, conforme artigo 66, da CLT, denominado intervalo interjornada.[406]

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6.038/2016, de autoria da Deputada Angela Albino, com vistas a regulamentar o direito à desconexão mediante inclusão do artigo 72-A à CLT[407]. No plano internacional, destaca-se previsão do item 7, do artigo L2242-17, do Código do Trabalho francês, onde se enaltece a necessidade de o empregador promover ações de conscientização acerca do uso razoável das ferramentas digitais[408]. Sobre o tema, o item 5, do artigo 6º, da Lei colombiana nº 1221/2008, dispõe:

---

[405] Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016: 40) anotam que "[a] limitação da jornada é condição do exercício real do direito fundamental à desconexão". De acordo com Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni (2017: 25), o tempo dedicado ao trabalho, "por exclusão, determinará o tempo restante para a satisfação de outras necessidades do indivíduo", porque o trabalho é "uma necessidade inevitável".

[406] Jorge Luiz Souto Maior (2003: 310) chama os períodos de repouso em geral de "expressão do direito à desconexão do trabalho". E destaca: "descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso."

[407] O dispositivo teria a seguinte redação: "É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho."

[408] O dispositivo está redigido da seguinte forma: "Os procedimentos para o pleno exercício pelo empregado de seu direito à desconexão e a instalação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de assegurar o respeito aos períodos de descanso e licença, bem como de vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, o empregador elabora uma carta, depois de consultar o comitê social e econômico. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito de desconexão e prevê a implementação, para os

"La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural."

Nesse compasso, o direito à desconexão pode ser conceituado como o direito do trabalhador a não ter os momentos de lazer que lhe foram reconhecidos pelo ordenamento jurídico vigente interrompidos por chamamentos ao trabalho. O direito à desconexão nada mais é que uma face do direito ao lazer, mas a um lazer pleno, livre de qualquer tipo de intervenção que devolva sua mente ao trabalho.[409] É um direito individual do trabalhador, mas, também, da coletividade, porque, acentua Jorge Luiz Souto Maior (2003: 287), uns não conseguem trabalho, justamente, porque outros trabalham em demasia, enquanto filhos são privados da convivência com seus pais que "lhes abandonam na fuga ao trabalho".

Exatamente como ocorre na legislação francesa, o empregador deve fornecer condições para o teletrabalhador exercer seu direito à desconexão. Os aparelhos móveis das pessoas hoje em dia têm finalidade híbrida. Mesmo aqueles de uso pessoal têm aplicativos para acesso aos e-mails corporativos, provocando aquela situação em que, observam Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016: 39), "quase sem perceber, paramos o que estamos fazendo, para corrigir relatórios, responder e-mails ou solucionar problemas de trabalho". Por menor que sejam as intervenções, elas não devem existir. De fato, observam Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018: 73), "para ser efetiva", a desconexão "precisa ser total, de forma que o indivíduo, fora do horário de expediente, não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho, como [...] prestar esclarecimentos por aplicativos de mensagens instantâneas e correio eletrônico".

A reiterada violação ao direito à desconexão pode dar ensejo ao denominado dano existencial, ou seja, um dano ao projeto de vida do empregado. Esse dano pode também ser configurado em um ato isolado de grande relevância para o empregado, como a perda da formatura de um filho em função de horas extras impostas pelo empregador, anotam Sandro

---

empregados em geral e gestores, de ações de treinamento e conscientização para o uso razoável dos recursos e ferramentas digitais." Tradução nossa, do original: "Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques."

[409] O direito ao lazer, de acordo com Otavio Calvet (2010: 78-82), possui uma dimensão econômica e outra humana, desdobrando-se a dimensão humana na perspectiva biológica, relacionada ao descanso, na perspectiva social, relacionada à convivência social, na perspectiva psíquica, relacionadas aos *hobbies*, na perspectiva existencial, relacionada a fatores tendentes a agregar valor ao ser humano. Do ponto de vista econômico, o lazer serve para fomentar a criação de empregos, em razão da redução da jornada de trabalho, como em razão do turismo.

Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018: 90). De acordo com os autores, o dano existencial "causa frustração no projeto de vida do ser humano, colocando-o em situação de manifesta inferioridade – no aspecto da felicidade e bem-estar – comparada àquela antes de sofrer o dano, sem necessariamente importar em prejuízo econômico".

Conforme exposto por Célio Pereira Oliveira Neto (2018: 86), para que fique caracterizado o dano existencial, a renúncia ao tempo livre deve se dar de modo involuntário. Nesse sentido, o autor faz referência à decisão proferida no processo nº 0001137-87.2010.5.04.0015, no sentido de indeferir pretensão de reparação de dano existencial deduzida por "executiva que escolheu a ascensão profissional e o conforto financeiro ao invés do direito ao lazer e descanso".

A nosso ver, o excesso de dedicação do trabalhador ao trabalho decorre da conjuntura do mercado.[410] Não se trata da vontade do trabalhador livremente manifestada. A partir do instante em que o mercado valorizar trabalhadores que se restringem a cumprir o limite horário constitucionalmente estabelecido, não haverá espaço para a suposta preferência ao trabalho extraordinário em detrimento da concretude do direito ao lazer, entre outros direitos fundamentais.[411] Por óbvio, o trabalhador pode por livre e espontânea vontade se dedicar em excesso em alguns dias para compensação futura, na esteira da autogestão moderada pelo controle vista na seção 5.2.4. supra, preservando, assim, seu direito ao descanso. Inexistente a possibilidade de compensação futura, jamais o excesso de dedicação ao trabalho poderá ser atribuído pura e simplesmente à vontade do empregado.

[410] Sobre a retórica sedutora subjacente ao princípio da autogestão do tempo de trabalho, cf. Isabel de Sá Affonso da Costa (2005).

[411] Segundo Colette Fagan et al (2012), empregados com cargos de gestão se predispõem a realizar horas extras com vistas à percepção de bônus e a promoções. Ou seja, Colette Fagan et al (2012) confirmam que o mercado não valoriza trabalhadores que se limitam a cumprir o limite horário constitucionalmente fixado.

6. FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR: A INVIOLABILIDADE DE DOMICÍLIO EM XEQUE

6.1. O poder fiscalizatório do empregador e a inspeção do trabalho

Na qualidade de detentor do poder diretivo, o empregador tem o poder de fornecer instruções aos empregados quanto à correta execução das atividades. Ao referido poder, corresponde o de fiscalizar se as instruções fornecidas são seguidas de forma adequada. O poder de fiscalizar deve ser exercido de boa-fé e como tal encontra limites na dignidade e integridade física e moral do empregado, ressalvada a possibilidade de os direitos fundamentais do empregado serem restringidos mediante justificativa, proporcionalidade e adequação. (GOMES, 2007)

O exercício do poder de fiscalizar se insere no âmbito da discricionariedade do empregador, quer dizer, cabe ao empregador decidir pela conveniência e oportunidade de exercê-lo. Por óbvio, assumirá importantes consequências se não o fizer, mesmo porque, como titular do risco do negócio, tem responsabilidade sobre a saúde e segurança de seus empregados. Nesse compasso, poderá ser responsabilizado perante a Justiça do Trabalho, como também no âmbito do sistema de inspeção do trabalho.[412]

A Convenção nº 81, da OIT, ratificada pelo Brasil, lança as bases para os Estados-membros signatários do instrumento estabelecerem seus próprios sistemas de inspeção do trabalho. Suas atribuições básicas são descritas pelo artigo 3[413], ao passo que os poderes dos agentes da inspeção são prescritos pelo artigo 12[414]. No Brasil, a fiscalização é exercida pelas

---

[412] A inspeção do trabalho, conforme Nelson Mannrich (1991a: 70), é "uma atividade estatal, desempenhada por agentes revestidos de poderes especiais para exercerem atividades preventivas ou repressivas, a fim de garantirem o efetivo cumprimento da ordem jurídica trabalhista e previdenciária, de sorte que essa intervenção do Estado se justifica, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador."

[413] Nos termos do artigo 3, os sistemas nacionais de inspeção do trabalho são encarregados: "a) de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem estar, ao emprêgo das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições; b) de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sôbre os meios mais eficazes de observar as disposições legais; c) de levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existente."

[414] Confira-se, a propósito, o item "1", do artigo 12: "Os inspetores de trabalho munidos de credenciais serão autorizados: a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção; b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao contrôle de inspeção; c) a proceder a todos exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas, e

autoridades competentes do Ministério do Trabalho, como prevê o artigo 626, da CLT, e, na forma do parágrafo 3º, do artigo 630, os agentes da inspeção têm "livre acesso a tôdas dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação".

A fiscalização presencial, quando os serviços são prestados nas dependências do empregador, é pressuposta, como manifestação que é do poder diretivo[415], como também do poder da inspeção do trabalho, "de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão", conforme alínea "a", do artigo 3, da Convenção nº 81. Mas, se o local em que executados os serviços é o domicílio do trabalhador, como ocorre com o objeto da presente pesquisa, a questão muda de figura. Nos termos do artigo 9º, do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4.552/2002, "[a] inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, [...] estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras". A possibilidade de se considerar o domicílio do teletrabalhador como local de trabalho para fins do dispositivo será enfrentada na seção 6.1.2. infra.

O poder de fiscalizar o espaço da residência destacado pelo teletrabalhador para constituir sua estação de trabalho pode colidir com seus direitos à inviolabilidade de domicílio e à privacidade[416]. Tal constatação convida a perquirir se o poder de fiscalizar pode prevalecer sobre os direitos fundamentais em referência, assegurados constitucionalmente a toda e qualquer pessoa humana, não apenas à trabalhadora. Sobre o tema, duas correntes se destacam.

---

notadamente; i) a interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou pessoal do estabelecimento sôbre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais; ii) a pedir vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho, com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de os copiar ou extrair dados; iii) a exigir a afixação dos avisos previstos pelas disposições legais; iv) a retirar ou levar para fim de análises, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contanto que o empregador ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias foram retiradas ou levadas para êsse fim."

[415] Essa assertiva é corroborada por João Leal Amado (2011: 149): "a prestação laboral desenvolve-se, tipicamente, no quadro de uma empresa, local onde a actividade do trabalhador é coordenada com a dos seus congéneres e onde se exercem os poderes patronais de direcção, fiscalização e disciplina. Ao inserir-se numa empresa alheia, o trabalhador tem plena consciência de que, aí, se encontra no espaço-tempo profissional, num espaço-tempo de heterodisponibilidade, que acaba quando, no termo da jornada laboral, o trabalhador abandona a empresa e regressa a casa, ao seu espaço-tempo de autodisponibilidade, de privacidade e de intimidade."

[416] Para Amauri Mascaro Nascimento (2010a: 751), "[o] *direito à intimidade ou à privacidade* corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa, que, em condições normais, não pode ser devassada, uma vez que todo ser humano tem o direito de subtrair-se à indiscrição". Georgenor de Sousa Franco Filho (2016: 22) pontua que a "[p]rivacidade é mais ampla e abrange a intimidade; inclui relações familiares e com terceiros". De seu turno, "a intimidade é mais estreita, referindo-se às coisas mais pessoais de cada qual; fatos da vida pessoal do ser humano, desconhecidos por vezes de sua própria família". As questões afetas à intimidade se situam "no âmbito estritamente pessoal, sem repercussão externa".

6.1.1. Caráter *absoluto* dos direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade

De acordo com Kelli L. Dutrow (2002), o interesse público subjacente ao resguardo da saúde e segurança do teletrabalhador por meio de inspeções presenciais não se sobrepõe ao interesse individual de privacidade. A consideração de Dutrow é baseada na inexistência de acidentes, envolvendo teletrabalhadores, que resultassem das atividades profissionais desenvolvidas. Vera Regina Loureiro Winter (2005) chancela o raciocínio de Dutrow. Não obstante, a autora não descarta a atuação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho para apurar notícia de infração a direitos de teletrabalhadores[417].

Nos EUA, conforme Kelli L. Dutrow (2002), as inspeções no domicílio do teletrabalhador são terminantemente proibidas porque, à luz da Quarta Emenda[418], os trabalhadores possuem grande expectativa de privacidade em seus domicílios. Qualquer inspeção pessoal ou sobre o direito de propriedade poderá ser considerada inconstitucional, assinala Dutrow.

À luz do artigo IX, da Instrução CPL 2-0.125, do Departamento de Saúde e Segurança Ocupacional dos EUA (OSHA – *Occupational Safety and Health Administration*), empregadores não são considerados responsáveis pela saúde e segurança no domicílio do empregado, ou seja, são isentos do dever de inspeção das atividades empreendidas no lar. Além disso, o Departamento não realiza acompanhamentos a respeito de denúncias envolvendo condições de trabalho no teletrabalho em domicílio. O Departamento prefere

---

[417] Sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho, Vera Regina Loureiro Winter (2005: 151) pondera: "No caso específico do teletrabalho, em que o empregado labora fora da empresa, é importante a atuação do MPT, mediante denúncia ou notícia de infração à lei laboral. Assim, denunciada a ação da empresa por fornecer equipamento inadequado ao telempregado, ou exigir a empresa produção de tal monta que, pelo excesso, poderia assemelhar-se a trabalho escravo, ou, ainda, utilizar mão-de-obra infantil em trabalhos prejudiciais à saúde (colagem de solas de sapato, etc.), caberia ao MPT instaurar inquérito civil público para averiguar possível lesão à saúde, segurança ou ao direito assegurado em lei e aplicar as medidas cabíveis contra a empresa denunciada. Ressalte-se que a atuação do MPT visa principalmente à efetivação do direito e não à simples reparação do dano material ou moral, para compensar a lesão já consumada."

[418] A privacidade é assegurada pela Quarta Emenda Constitucional, assim redigida: "O direito das pessoas de estarem seguras em suas pessoas, casas, papéis e efeitos, contra buscas e apreensões desarrazoadas, não deve ser violado, e nenhum mandado deve ser emitido, senão mediante causa provável, baseada em juramento ou afirmação, e particularmente descrevendo o lugar a procurar e as pessoas ou coisas a serem apreendidas." Tradução nossa, do original: "The right of the people to be secure in their persons, houses, papers, and effects, against unreasonable searches and seizures, shall not be violated, and no warrants shall issue, but upon probable cause, supported by oath or affirmation, and particularly describing the place to be searched, and the persons or things to be seized."

investir seus recursos em ações de prevenção, educação e treinamento, a inspecionar cada domicílio onde empreendido o teletrabalho. (DUTROW, 2002)[419]

No passado, houve muita celeuma a respeito da extensão da norma geral de saúde e segurança norte-americana (*Occupational Safety and Health Act of 1970*), a teletrabalhadores. Até que fosse editada a referida Instrução CPL 2-0.125, diversos projetos de lei foram apresentados no intuito de liberar empregadores de obrigações concernentes à saúde e segurança no domicílio do teletrabalhador. Em linhas gerais, os autores de tais projetos destacavam os benefícios inerentes ao teletrabalho em domicílio. Paralelamente, previam descontinuidade das políticas de teletrabalho se, para suportá-las, os empregadores tivessem que assumir o alto preço do cumprimento do Occupational Safety and Health Act. Essa posição chegou a ser sustentada inclusive pelo presidente da época, George W. Bush. (DUTROW, 2002)

Os teletrabalhadores norte-americanos, portanto, não se sujeitam ao Occupational Safety and Health Act, mas podem ser contemplados por políticas estaduais compensatórias, voltadas não à prevenção, mas à reparação de danos derivados de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Essa possibilidade fica condicionada à previsão na legislação estadual respectiva. (DUTROW, 2002)

É possível também que danos sejam reparados em ações de negligência, baseadas no dever geral de cuidado dos empregadores. Se os danos estiverem relacionados aos instrumentos de trabalho, os teletrabalhadores poderão se valer de ações de responsabilidade pelo produto. Os empregadores podem ser isentados de responsabilidades nessas ações com base em defesas tradicionalmente utilizadas em demandas de empregados típicos, como culpa concorrente ou assunção de riscos pelo empregado, derivada de sua opção pelo teletrabalho em domicílio. Na prática, o empregador se exime de responsabilidades afetas à saúde e segurança do teletrabalhador mediante compensação salarial e acordos renunciatórios firmados pelo empregado no âmbito do poder de barganha das partes. (DUTROW, 2002)

O tratamento conferido ao tema pelo direito norte-americano, a nosso ver, é desarrazoado. Os direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade,

[419] De outro lado, tratando-se de outros tipos de trabalho em domicílio, o Departamento, nos termos do artigo X, da Instrução CPL 2-0.125, poderá conduzir inspeções relacionadas às atividades profissionais do empregado. As inspeções serão condicionadas a denúncias indicativas de violação de normas de saúde e segurança que acarretem danos físicos ou iminente risco de perigo. Sobre outros tipos de trabalho em domicílio, a Instrução ainda dispõe que o empregador é responsável por danos derivados de materiais, equipamentos ou processos de trabalho que impuser ao empregado. (DUTROW, 2002)

conforme será destacado na seção seguinte, são relativos. Nessa esteira, os empregadores serão isentos do dever de inspeção das atividades empreendidas no lar somente mediante recusa expressa do empregado à fiscalização *in loco*. Ainda assim, serão considerados responsáveis pela saúde e segurança no domicílio do empregado, devendo fornecer ao empregado toda a infraestrutura adequada ao exercício das atividades, observadas as considerações da seção 4.2.2.4.4. supra, assim como suporte para o empregado que recusar a fiscalização *in loco* aferir a conformidade de suas condições de trabalho a parâmetros mínimos de saúde e segurança previstos em *checklist* abordado na seção 6.2. infra.

6.1.2. Caráter *relativo* dos direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade

Conforme Alexandre Agra Belmonte (2007), o empregador pode, sim, inspecionar o local de trabalho do teletrabalhador, até porque tem responsabilidade por danos derivados de acidentes de trabalho.[420] Segundo o autor, exige-se, para tanto, apenas o prévio aviso, conforme Convenções nº 81 e 177, bem como Recomendação nº 184, todas da OIT.

Gustavo Gauthier (2012: 120) reconhece que a fiscalização presencial é comprometida na medida em que limitada por "derechos fundamentales vinculados a la intimidad e inviolabilidade del domicilio de la persona", mas considera possível a visita à estação de trabalho situada na residência do teletrabalhador mediante prévia notificação e consentimento do empregado, conforme previsto pelo Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho.

No mesmo sentido, a posição de Guilherme Augusto Caputo Bastos (2013: 19): "As visitas presenciais do empregador devem ser agendadas e a monitoração virtual obrigatoriamente anunciada, sob pena de malferir o sigilo das comunicações e a inviolabilidade do domicílio." O empregador deve conciliar a fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança no teletrabalho com os interesses íntimos do teletrabalhador, para Bastos, na medida em que o simples fato de a prestação de serviços se dar fora do estabelecimento empresarial não elide sua responsabilidade por danos à

[420] Sobre a responsabilidade do empregador por danos, Vera Regina Loureiro Winter (2005: 150) observa: "pela responsabilidade que advirá, interessa ao empregador proporcionar condições apropriadas ao empregado que labora em casa."

integridade física do empregado.[421] Essa posição é compartilhada por Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (2013).

Em linhas gerais, os diplomas que contemplam o teletrabalho ou mesmo situação similar, em que o poder de fiscalizar se choca com a inviolabilidade do domicílio, admitem a fiscalização presencial. A Convenção nº 177, da OIT, não abarca disposição nesse sentido. Prevê, no artigo 9, apenas que um sistema de inspeção do trabalho garanta o cumprimento da legislação envolvendo o trabalho no domicílio, inclusive com referência a sanções para incentivar o respectivo cumprimento. Mas o artigo 8, da recomendação correlata, de nº 184, sugere aos Estados-membros que autorizem os agentes da fiscalização do trabalho a inspecionar o domicílio do trabalhador ou outro local privado em que desenvolvido o regime de trabalho em domicílio, respeitando-se o ordenamento jurídico interno concernente à proteção da vida privada do trabalhador.

Os artigos 5 e 6, da Recomendação nº 184, por sua vez, abrigam diretrizes tendentes a facilitar o trabalho da inspeção do trabalho, centradas, basicamente, na figura do registro dos empregadores que recorrem ao trabalho no domicílio. O artigo 9, da referida recomendação, contempla interessante previsão para que empregadores que incorram em violações graves ou reiteradas sejam proibidos de realizar novas contratações sob o regime de teletrabalho. A propósito, cumpre aqui destacar que, desde o mês subsequente ao início da reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017, ou seja, dezembro de 2017, as empresas são obrigadas a indicar se as movimentações no CAGED envolvem teletrabalhador, permitindo ao Ministério do Trabalho identificar trabalhadores sujeitos ao regime, facilitando a fiscalização das condições de trabalho. (MARTINS: 2017)

A Convenção nº 81, por sua vez, fornece subsídios para legitimar a fiscalização presencial das atividades empreendidas em regime de teletrabalho. Entre os poderes dos agentes da inspeção, conforme artigo 12, destaca-se a possibilidade de penetrar, durante o

[421] A proposta de Guilherme Augusto Caputo Bastos (2013) para harmonizar o direito fundamental do trabalhador à inviolabilidade domiciliar, com o dever do empregador de resguardar a higidez física e mental de seus teletrabalhadores, perpassa o grau de liberdade que dispõe o empregado para escolher o local a partir do qual teletrabalhar. Na sua concepção, a responsabilidade recairia sobre o empregador, certamente, se o teletrabalho adviesse de imposição patronal. De outro lado, dispondo o empregado de livre arbítrio para escolher seu local de trabalho, caberia questionar quais seriam os limites à responsabilização do empregador por condições de trabalho inadequadas. Em todo caso, assinala Bastos, o empregador não poderia negligenciar seu dever de fiscalizar, sobretudo no que concerne às situações em que o teletrabalho se assemelha ao serviço prestado a partir do estabelecimento do empregador. Situações particulares, como assalto decorrente do fato de o empregado ter escolhido local perigoso para teletrabalhar, pontua Bastos, devem ser avaliadas casuisticamente.

dia e mediante prévio aviso[422], em qualquer lugar onde eles vislumbrem "motivo razoável para supor estarem sujeitos ao contrôle de inspeção". Essas previsões bastariam para permitir o acesso da inspeção do trabalho e, consequentemente, do empregador, à estação de trabalho constituída no domicílio do empregado[423], mas a Convenção nº 129, relativa à inspeção do trabalho na agricultura, é mais específica quanto ao limite do direito à inviolabilidade do domicílio. Prevê, no artigo 16.2, que, mediante prévio consentimento ou autorização especial emitida pela autoridade competente, os agentes da fiscalização podem adentrar à habitação privada do empregador agrícola.

A CLT, conforme parágrafo 3º, do artigo 630, confere livre acesso ao agente da inspeção somente às "dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação", em tese limitando a fiscalização sobre o domicílio.[424] Não obstante, o artigo 9º, do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4.552/2002, autoriza o acesso do agente da inspeção a "todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras", ou seja, a qualquer local de trabalho, incluindo, por óbvio, a estação de trabalho constituída no domicílio do empregado.

Se o Decreto nº 4.552/2002 não fosse o bastante para autorizar, no Brasil, o ingresso da inspeção do trabalho à esfera domiciliar, com a Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, relativa ao contrato de trabalho doméstico, o ordenamento jurídico interno foi adequado à realidade e aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Nos termos do artigo 44, da Lei complementar nº 150/2015, foi adicionado artigo 11-A, à Lei nº 10.593/2002, para autorizar o auditor fiscal do trabalho a adentar ao domicílio do empregador doméstico mediante agendamento, entendimento prévio com o empregador e acompanhamento do auditor fiscal "pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado". Portanto, apesar da impressão passada pelo parágrafo 3º, do artigo 630, a

---

[422] A exigência de prévio aviso decorre do item "2", do artigo 12: "por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu representante de sua presença, a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização."

[423] Nelson Mannrich (2006: 222) não concorda com tal assertiva. De acordo com o autor, "[o] agente não tem acesso à residência, apenas às empresas, pelas garantias constitucionais de inviolabilidade de domicílio." Todavia, destaca que "se tiver convicção de que na residência funciona uma empresa, [o agente] terá acesso a ela, como prevê a Convenção 81, da OIT."

[424] O parágrafo 3º, do artigo 630, foi incluído à CLT em 1967, por meio do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro. Ficou muito claro, no curso do presente estudo, que a prestação subordinada de serviços, hoje em dia, pode ocorrer em qualquer lugar, inclusive na residência do empregado, mas o artigo 630, da CLT, que desconsidera essa realidade, passou ileso pela Lei nº 13.467/2017, apesar da sua declarada pretensão de modernizar a legislação trabalhista.

fiscalização das condições do trabalho desenvolvido no domicílio não é impedida pelo ordenamento jurídico brasileiro, mesmo porque, como visto acima, a Convenção nº 81, da OIT, ratificada pelo Brasil, autoriza os agentes da inspeção a adentrarem, durante o dia e mediante prévio aviso, em qualquer lugar onde eles vislumbrem "motivo razoável para supor estarem sujeitos ao contrôle de inspeção".

Cumpre destacar que "[a] idéia de *meio ambiente de trabalho*", subjacente à previsão da Convenção nº 81 referida no parágrafo precedente, "está centralizada na pessoa do trabalhador e no desenvolvimento de sua atividade laboral", até porque "uma mesma realidade ambiental pode ser visualizada por dois ou mais aspectos, de acordo com o papel que o ser humano esteja, naquele momento e local, desempenhando." (FIGUEIREDO, 2000: 48).

O artigo 8º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, possibilita fiscalizar o efetivo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho por meio de representantes dos trabalhadores e, também, das autoridades competentes, respeitados os limites da lei e dos convênios coletivos nacionais. O dispositivo faculta ao teletrabalhador pedir uma visita de inspeção e prevê que a fiscalização dependerá de prévia notificação e consentimento do teletrabalhador, caso o teletrabalho seja desenvolvido em domicílio. Na mesma direção, a alínea "k", do artigo 8º, do Decreto do Poder Executivo costarriquenho nº 37695-MP-MTSS, como também o artigo 9º, da Lei romena nº 81/2018.[425] A exigência de prévio aviso e consentimento do teletrabalhador, como sublinha Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011), visam a resguardar, justamente, o direito constitucional à inviolabilidade do domicílio.

Na Argentina, as visitas ao local de trabalho também são admitidas. Conforme artigo 4º, da Resolução nº 1.552/2012, da Superintendência de Riscos do Trabalho[426], a fiscalização é conduzida por um profissional da área de saúde e segurança da empresa. Pressupõe

[425] A legislação húngara, conforme item 4, do artigo 197, do respectivo Código do Trabalho, igualmente exige o prévio aviso, mas dispõe sobre a possibilidade de o contrato de trabalho negar a inspeção do local de trabalho. Veja-se: "A menos que haja acordo em sentido contrário, o empregador deve determinar o tipo de inspeção e pelo período de tempo mais curto entre a notificação e o início da inspeção, se conduzida numa propriedade designada como local de trabalho. A inspeção pode não pode implicar dificuldades excessivas ao empregado ou a qualquer outra pessoa que também esteja usando a propriedade designada como o local de trabalho." Tradução nossa, do original: "Unless there is an agreement to the contrary, the employer shall determine the type of inspection and the shortest period of time between the notification and commencement of the inspection if conducted in a property designated as the place of work. The inspection may not bring unreasonable hardship on the employee or on any other person who is also using the property designated as the place of work."

[426] Confira-se a redação do dispositivo: "Establécese que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial."

notificação com data e hora certa para a visita, assim como prévio consentimento do trabalhador. O dispositivo ainda prevê a possibilidade de o representante do empregador se fazer acompanhar por um técnico de uma "Aseguradora de Riesgos del Trabajo"[427] ou um representante da entidade gremial.

Em Portugal, as visitas ao domicílio do teletrabalhador são admissíveis desde o Código do Trabalho de 2003. Conforme artigo 237, do referido diploma, tanto a privacidade do teletrabalhador quanto os tempos de descanso e de repouso da família devem ser respeitados pelo empregador, que deve também proporcionar boas condições de trabalho ao teletrabalhador, físicas e morais. Visitas ao local de trabalho são admitidas apenas fins de inspeção da atividade laboral e dos equipamentos, desde que ocorram entre às 9:00 e 19:00 horas, com acompanhamento pelo trabalhador ou por pessoa por ele designada.[428]

O artigo 237, do Código do Trabalho português de 2003, encontra correspondência no artigo 170, do código atualmente vigente. Referido dispositivo renovou as regras do diploma anterior, tendo substituído a expressão "moral", presente no diploma anterior, por "psíquico". A finalidade e as condições para realização das visitas não foram modificadas. A nova regra se destaca, no entanto, por dispor se tratar de violação grave a inobservância de seus termos.

Teresa Alexandra Coelho Moreira (2014) chama atenção ao fato de o Código do Trabalho português, diferentemente do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, nada dispor acerca do aviso e consentimento do teletrabalhador, que devem preceder visitas inspecionais à luz do documento comunitário. Júlio Manuel Vieira Gomes (2007), sob a égide do diploma anterior, criticou o fato de a legislação portuguesa ter restringido a finalidade da visita ao local de trabalho à inspeção da atividade e dos equipamentos, sem qualquer referência às condições de saúde e segurança. A sugestão de Gomes para superar as lacunas anteriormente mencionadas estava presente no artigo 15, da Lei nº 35/2004[429],

---

[427] Conforme informação disponibilizada no sítio eletrônico da Superintendência de Riscos do Trabalho Argentina, as asseguradoras são empresas autorizadas a funcionar pela própria Superintendência de Riscos do Trabalho e, também, pela Superintendência de Seguros da Nação. São empresas privadas contratadas pelos empregadores para assessoramento envolvendo medidas tendentes a prevenir ou reparar danos decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais. (ARGENTINA, Función de las ART)

[428] Similarmente dispõe a lei de segurança no trabalho da Hungria, conforme assinala a doutrina húngara (BANKÓ e SZŐKE, 2016), ao destacar que as vistorias pela inspeção do trabalho podem ocorrer entre às 8:00 e 20:00 horas, mediante prévio aviso, de três dias úteis, tanto ao empregador quanto ao empregado, devendo o empregador obter o consentimento do empregado pelo menos até o momento da vistoria.

[429] Conforme item "2", do artigo 15, da Lei nº 35/2004, as visitas deveriam ter por fim a inspeção não apenas da atividade do trabalhador e dos instrumentos de trabalho, mas, também, "das regras de segurança, higiene e saúde". Demais disso, conforme item "3", do referido artigo 15, as visitas ao local de trabalho ainda pressupunham comunicação do empregado com pelo menos 24 horas de antecedência.

mas a lei foi revogada pelo Código do Trabalho de 2009, conforme alínea "b", do item "1", do artigo 12, da Lei nº 7/2009, que aprovou o diploma.

O Projeto de Lei nº 4.505/2008, da Câmara dos Deputados, não tratava de forma expressa da fiscalização das atividades. Uma das razões pelas quais Guilherme Augusto Caputo Bastos (2013) criticou o Projeto de Lei nº 4.505/2008, da Câmara dos Deputados, foi justamente o fato de não regulamentar a fiscalização das atividades pelo empregador. Nos termos do parágrafo 2º, do artigo 504-D, que seria adicionado à CLT mediante aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 326/2013, o empregador seria proibido de visitar o local de trabalho, salvo para vistoria inicial ou instalação, manutenção e substituição de equipamentos, respeitado o horário das oito às dezoito horas de dias úteis, podendo o empregado dispor diferentemente.

O Projeto de Lei do Senado nº 274/2013, por sua vez, propunha adicionar o artigo 350-F, à CLT. Para além de prever o dever de o empregador orientar o empregado quanto às diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis, referido artigo 350-F obrigaria o empregador a fiscalizar o respectivo cumprimento. A fiscalização estaria condicionada à anuência do teletrabalhador e prévia notificação, no caso do teletrabalho realizado em domicílio.

6.1.3. Da fuga fiscalizatória à proporcionalidade

A Lei nº 13.467/2017 pretendeu dispensar o empregador do dever de fiscalizar o exercício seguro das atividades no teletrabalho em domicílio[430], substituindo esse dever pela assunção de compromisso, pelo teletrabalhador, de seguir instruções fornecidas pelo empregador quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. É o que resulta do artigo 75-E, da CLT, e seu parágrafo único. Seguindo a literalidade do novo artigo 75-E, da CLT, argumentam alguns, bastará o empregador "orientar" o teletrabalhador "quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho" e dele exigir "termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador", para se isentar de qualquer responsabilidade.

[430] Em proposta de emenda ao Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que deu origem à Lei nº 13.467/2017, o Senador Lindbergh Farias sugeriu complementar a redação do artigo 75-E, para se especificar o dever do empregador de "fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho". Ademais, o parágrafo único, do artigo 75-E, na proposta de Lindbergh, seria modificado para se retirar do empregado a responsabilidade concernente aos riscos ambientais. A proposta, como já destacado, foi rejeitada na CAE.

Em comentário ao novo artigo 75-E, da CLT, Homero Batista Mateus da Silva (2017b: 56) indaga se "a fiscalização do trabalho avançará na tese de que a inviolabilidade do lar deve ser mitigada quando este deixa de ser ambiente de recato e intimidade e passa a ser a extensão da fábrica", considerando "salutar a solução encontrada pelo art. 44 da LC 150/2015, para a fiscalização do trabalho dos domésticos, cuja analogia" incentiva. Já Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 20-21) entendem que "[a] circunstância de o novel dispositivo não haver explicitado o dever de treinamento e fiscalização quanto ao cumprimento das medidas de segurança e saúde [...] jamais deve ser interpretada como uma liberação do empregador em relação a tais deveres", mesmo porque, pontuam os autores, "a ocorrência de visitas de prepostos do empregador ao local de trabalho do empregado, ainda que se trate de sua residência", é pressuposta.

No mesmo sentido, ponderam Antonio Humberto de Sousa Júnior et al (2018: 115) que "[a] necessidade de entendimento prévio para visita ao local de trabalho também está contida no art. 44 da LC nº 150/2015, que tratou do tema quanto aos empregados domésticos e cuja aplicação analógica também será medida razoável." De acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho (2018: 73), "a responsabilidade patronal termina na etapa de instrução, sendo desonerado de fiscalizar a atividade do empregado." Mas, destaca Franco Filho (2018: 74), "[s]endo desenvolvidas na casa do teletrabalhador, convém o empregador averiguar, antes da contratação, se o local atende as exigências legais ou não coloca em risco a saúde e segurança do futuro empregado."

Se de um lado a Lei nº 13.467/2017, conforme exegese do artigo 75-E, descuidou da fiscalização do teletrabalho em domicílio, transferindo importantes responsabilidades de forma exclusiva ao teletrabalhador, de outro, prestigiou a privacidade dos empregados. Mas essa escolha foi inadequada. De fato, diferentemente do que se consagrou no Direito do Trabalho norte-americano, a inviolabilidade de domicílio não é absoluta e não se sobrepõe ao dever do empregador e da inspeção do trabalho de fiscalizar o exercício seguro das atividades delegadas ao empregado. Assim é que a Lei complementar nº 150/2015 passou a dispor expressamente sobre a possibilidade de a inspeção do trabalho fiscalizar o domicílio em que desenvolvido contrato de trabalho doméstico.

A prevalência do dever de fiscalizar a estação de trabalho do teletrabalhador sobre o direito fundamental à inviolabilidade de domicílio se confirma a partir de ponderação entre os interesses envolvidos. A ponderação é só a terceira etapa das regras da proporcionalidade,

ou seja, uma regra, segundo Virgílio Afonso da Silva (2002: 24)[431], "de interpretação e aplicação do direito [...], empregada especialmente nos casos em que um ato estatal, destinado a promover a realização de um direito fundamental ou de um interesse coletivo, implica a restrição de outro ou outros direitos fundamentais". De acordo com Silva (2002: 24), esse objetivo é atingido mediante aprovação da conduta restritiva "pelos exames da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito", quer dizer, pelas "sub-regras da regra da proporcionalidade", observada, esclarece Silva (2002: 34), "a ordem pré-definida em que as sub-regras se relacionam", porque "a aplicação da regra da proporcionalidade *nem sempre implica a análise de todas as suas três sub-regras*".

Conforme Virgílio Afonso da Silva (2002: 36), considera-se adequado "o meio com cuja utilização a realização de um objetivo é fomentada, promovida, ainda que o objetivo não seja completamente realizado". Necessário, informa Silva (2002: 38), é o ato sem o qual "a realização do objetivo perseguido não possa ser promovida, com a mesma intensidade, por meio de outro ato que limite, em menor medida, o direito fundamental atingido". Trata-se, para Silva (2002: 38), de "um exame imprescindivelmente comparativo, enquanto que o da adequação é um exame absoluto".

Por fim, o exame da proporcionalidade em sentido estrito, à luz das considerações de Virgílio Afonso da Silva (2002: 40), implica "um sopesamento entre a intensidade da restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que com ele fundamenta a adoção da medida restritiva". Uma medida será considerada desproporcional em sentido estrito se implicar a "não-realização de um direito fundamental" ou se violar "o chamado *núcleo essencial* de algum direito fundamental", mas, esclarece Silva (2002: 41), não necessariamente apenas nessas circunstâncias, podendo ser o bastante "que os motivos que fundamentam a adoção da medida não tenham *peso* suficiente para justificar a restrição ao direito fundamental atingido".

Aplicada a regra da proporcionalidade sobre os interesses em jogo no que tange à fiscalização presencial, verifica-se que a medida tem potencial para fomentar o cumprimento das medidas de saúde e segurança no ambiente de trabalho instalado no domicílio do empregado. Ademais, o prévio aviso, combinado com a anuência do empregado para que a fiscalização ocorra em horário comercial, assim como com o acompanhamento do

[431] Tivemos contato com a doutrina da proporcionalidade e, consequentemente, com o ensaio de Virgílio Afonso da Silva, ao cursar a disciplina "Temas e Leituras Contemporâneas em Teoria do Direito", ministrada de 03/03/2016 a 15/06/2016, pelo Professor Ronaldo Porto Macedo Junior.

responsável pela fiscalização, pelo empregado ou por alguém de sua família por este designado, em face de outros mecanismos, como a fiscalização por câmeras, constitui o meio menos prejudicial aos direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade, preservando a eficácia para alcançar o objetivo almejado com a fiscalização, de aferir o adequado cumprimento das medidas de saúde e segurança. Por fim, a preservação da integridade física e mental do empregado, que é o motivo subjacente ao interesse em fiscalizar o cumprimento das medidas de saúde e segurança, tem peso o bastante para legitimar a restrição aos seus direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade.

Atestada a juridicidade do exercício do dever de fiscalizar por meio de visitas presenciais, registramos considerar que a fiscalização pelo empregador deva ser realizada no início da prestação de serviços em regime de teletrabalho e renovada a cada seis meses[432], no intuito de confirmar se a infraestrutura necessária para o trabalho permanece adequada às características psicofisiológicas do teletrabalhador.

Outrossim, resta saber se a fiscalização por câmeras passa igualmente pelo teste da proporcionalidade. O parágrafo 2º, do artigo 504-A, que seria adicionado à CLT mediante aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 326/2013, vedava expressamente essa possibilidade. Já se viu que, em Portugal, a licitude da fiscalização por câmeras é admitida em hipóteses bastante excepcionais, envolvendo a segurança patrimonial. A solução encontrada pela legislação portuguesa pode sem dúvida influenciar o direito pátrio, mesmo porque o artigo 8º, da CLT, expressamente reconhece essa possibilidade. De todo modo, a fiscalização da estação de trabalho do teletrabalhador por meio de câmeras seria obstada, no exame da regra da proporcionalidade, pela sub-regra da necessidade. É que, embora a medida seja adequada porque tem potencial para fomentar o cumprimento das medidas de saúde e segurança no ambiente de trabalho instalado no domicílio do empregado, a fiscalização presencial, como visto, constitui o meio menos prejudicial aos direitos fundamentais à inviolabilidade de domicílio e à privacidade.

6.2. Dever geral de cooperação

Visto que o empregado atuando a partir de sua residência não está sujeito à permanente vigilância de membro da CIPA, ou de responsável análogo e, portanto, não tem ninguém

[432] Os seis meses têm por referência a periodicidade de reciclagem dos treinamentos conferidos a operadores de teleatendimento/telemarketing, conforme alínea "e", do item 6.1.2, do anexo II, da NR-17.

para lhe advertir a respeito das posturas e demais condições de trabalho adequadas, o dever geral de cooperação é fundamental para preservação da sua saúde e segurança.

O dever geral de cooperação, na CLT, decorre do artigo 158, onde se dispõe caber aos empregados observar as normas de saúde e segurança, além das instruções fornecidas pelo empregador, bem como colaborar com a empresa na aplicação das referidas normas, sob pena de dispensa motivada em caso de recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador. Esse dever geral de cooperação pode ser exercido diretamente como também por meio da comissão de representação dos empregados. A comissão tem previsão na CRFB[433], mas foi regulamentada somente em 2017, com a Lei nº 13.467/2017.[434] Entre seus papeis, destaca-se o acompanhamento do "cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho"[435].

O artigo 8º, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho consagra expressamente o dever geral de cooperação. No mesmo sentido o artigo 21, da Recomendação nº 184, da OIT, analisada na seção 4.1.3. supra. É contemplado também pelo Manual de Boas Práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho, do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Argentina. É o que se infere do *checklist* para o próprio empregado aferir a conformidade de suas condições de trabalho a parâmetros mínimos de saúde e segurança

[433] "Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores."

[434] Na forma do artigo 510-A, adicionado à CLT pela Lei nº 13.467/2017, são obrigadas a fornecer condições para a formação da comissão as empresas com mais de duzentos empregados. O número de membros da comissão varia de acordo com o número de empregados da empresa, podendo ser três, nas empresas que tenham mais de duzentos e até três mil empregados, cinco, nas empresas que tenham mais de três mil e até cinco mil empregados, chegando a sete, nas empresas com mais de cinco mil empregados. O ingresso na comissão se dá por eleição, conforme artigo 510-C, e o mandado dos membros, de acordo com o artigo 510-D, é de um ano, vedada sua reeleição nos dois períodos subsequentes. A nosso ver, teletrabalhadores devem ser computados para o fim do artigo 510-A e tanto podem votar quanto podem se candidatar ao posto de representante dos empregados. Na mesma direção, o artigo 11, do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, assim redigido: "[...] Los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. [...]" Assim também o item 1, do artigo 171º, do Código do Trabalho português: "O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas."

[435] As atribuições da comissão são relacionadas no artigo 510-B, da CLT, derivado da Lei nº 13.467/2017. Além do papel destacado, a comissão tem por fim: "representar os empregados perante a administração da empresa"; "aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo"; "promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos"; "buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais"; "assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical"; e "encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação".

previstos no documento[436], sendo-lhe facultada a possibilidade de solicitar avaliação por parte do Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho[437]. (ARGENTINA, 2010) O Manual de Boas Práticas no Teletrabalho endossa a vigência do dever geral de cooperação no teletrabalho sujeito à jurisdição argentina. Nos termos de seu item 6.10.6.: "Es responsabilidad de los teletrabajadores aplicar estas políticas y recomendaciones de seguridad correctamente."

Na Espanha, a obrigação de cooperação se deduz do artigo 29[438], da Lei 31/1995. Entre obrigações gerais do teletrabalhador, Esperanza Macarena Sierra Benítez (2011) acentua o dever de autoproteção, incidente sobre a segurança própria e de terceiros, assim como o dever de cumprimento das medidas de prevenção. De acordo com Sierra Benítez, referidas obrigações são expressões de deveres básicos contemplados no artigo 5º, do Estatuto dos Trabalhadores, nomeadamente os deveres de boa-fé, de diligência e obediência.

O programa de teletrabalho da Prefeitura de Los Angeles, na Califórnia, EUA, similarmente ao modelo do Manual de Boas Práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho argentino, relaciona os requisitos de uma estação de trabalho considerada segura e também institui *checklist* para o próprio teletrabalhador aferir a conformidade de suas condições de trabalho a parâmetros mínimos de saúde e segurança presentes no documento. À semelhança do modelo argentino, o programa californiano oferece a possibilidade de o teletrabalhador contatar pessoas apropriadas para lhe auxiliar a escolher os equipamentos necessários para exercer suas atividades em regime de teletrabalho. Mas esse *checklist* não exime totalmente

---

[436] Os parâmetros mínimos compreendem: definições de teletrabalho, acidente de trabalho e doença profissional; medidas voltadas à prevenção de riscos visuais, mentais e ergonômicos, decorrentes da utilização de telas de visualização de dados, com ênfase para o fato de que doenças tendem a emergir mais em função da forma como se utilizam esses equipamentos que dos equipamentos propriamente ditos; medidas tendentes a evitar quedas por escorregamentos e tropeços, assim como cortes e perfurações resultantes do manuseio de materiais perfurocortantes; ações destinadas à prevenção e reparação de incêndios, incluindo noções de primeiros socorros; relação de exercícios de mãos, costas, ombros, cabeça e pescoço, úteis para prevenir riscos ergonômicos.

[437] O manual não diz que a solicitação de avaliação do posto de trabalho ao Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho constitui prerrogativa exclusiva do empregado. Pode ser solicitada também pelo empregador, como se infere do excerto a seguir: "Es importante contar con métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria. Para lograr ese objetivo, se dispone de dos herramientas en el teletrabajo: la autocomprobación del lugar que fue elegido para desarrollar el trabajo (domicilio del trabajador o lugar ajeno al empleador) y de las medidas preventivas para verificar que sean las adecuadas. En caso de ser necesario, como opción esta el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo que evalúa el puesto de trabajo del teletrabajador y propone las medidas preventivas que ha de adoptar. En tal caso, se debe coordinar la visita del preventor, designado por el empleador, que será en día y horario laboral para tal función." (ARGENTINA, 2010: 4)

[438] O dispositivo se apresenta como segue: "Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario."

o empregador de responsabilidades, porque o gestor do teletrabalhador está obrigado a preencher documento similar, onde deve informar a data em que os requisitos de uma estação de trabalho adequada e segura foram repassados com o empregado, sendo este, em todo caso, o responsável final pela adequação da estação de trabalho.

O *checklist*, previsto pelo Manual de Boas Práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho argentino e pelo programa de teletrabalho da Prefeitura de Los Angeles, a nosso ver, constitui importante mecanismo para conscientizar o empregado de seu dever geral de cooperação, assim como para confirmar, ao longo do tempo[439], se a infraestrutura necessária para o trabalho permanece adequada às características psicofisiológicas do teletrabalhador.

Visto que a anuência do empregado constitui pressuposto de legalidade das inspeções à sua estação de trabalho, como sustentado na seção anterior, deve-se permitir a utilização do referido *checklist* em lugar da fiscalização *in loco*, caso expressamente recusada pelo empregado. Na esteira do novo artigo 75-C, da CLT, essa condição deve constar do contrato de trabalho ou de aditivo contratual para implementação do teletrabalho. Evidentemente, nessa circunstância, o empregado deve contar com amplo apoio da CIPA e do SESMT para preencher tal *checklist*.[440] O *checklist*, no entanto, não impedirá a atuação dos agentes da inspeção, mesmo porque a Convenção nº 81, da OIT, ratificada pelo Brasil, autoriza-lhes a adentrarem, durante o dia e mediante prévio aviso, em qualquer lugar onde eles vislumbrem "motivo razoável para supor estarem sujeitos ao contrôle de inspeção".

Órgãos da Administração Pública brasileira que implementaram o regime de teletrabalho para os seus servidores também contemplam o dever geral de cooperação. A partir do Ato nº 554/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 6 de outubro de 2015, do TST, antes de iniciar a prestação de serviços em regime de teletrabalho, o servidor da Corte deve declarar expressamente que sua estação de trabalho cumpre os requisitos da Resolução Administrativa nº 1.499/2012, podendo para essa finalidade solicitar orientação técnica da Secretaria de Saúde.[441] Referidas regras foram renovadas pelo Ato nº

[439] Como no caso da fiscalização direta, presencialmente, a fiscalização indireta, via *checklist*, deve ocorrer a cada seis meses, que têm por referência a periodicidade de reciclagem dos treinamentos conferidos a operadores de teleatendimento/telemarketing, conforme alínea "e", do item 6.1.2, do anexo II, da NR-17.

[440] Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez (2018: 23) também consideram possível a recusa do empregado à fiscalização presencial, assinalando que "[a] recusa do obreiro quanto à realização da visita em certo período proposto pela empresa não deve ser reputada como falta contratual, exceto se revelar-se abusiva". Porém, mesmo se abusiva, prosseguem, "não será cabível a realização compulsória da visita (ante a inviolabilidade do domicílio)".

[441] As Resoluções nº 92/2013 e nº 53/2015, do TRF4, contêm disposição semelhante, ambas no parágrafo 1º, do artigo 10: "O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do *caput*, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica das unidades de tecnologia da informação e de ergonomia." No mesmo sentido, veja-se o parágrafo 3º, do artigo

47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, norma que hoje regulamenta o teletrabalho no âmbito do TST.

Em linha com o dever geral de cooperação de que se está a tratar, o artigo 17, da Recomendação nº 164, da OIT, sugere que os Estados-membros assegurem que os trabalhadores não sejam prejudicados por questionarem, de boa-fé, aquilo que considerem "ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo".

A nosso ver, o questionamento do empregado será sempre revestido de boa-fé. De fato, somente mediante contraditório e ampla defesa, inclusive com designação de perícia envolvendo os aspectos técnicos, pertinentes à medicina e à engenharia, será possível atestar a procedência ou improcedência da queixa.[442] Não obstante, ao impor a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais sucumbenciais ao reclamante beneficiário da justiça gratuita, conforme artigo 790-B, da CLT, assim como ao trazer para o processo do trabalho a figura dos honorários advocatícios decorrentes da mera sucumbência, conforme artigo 791-A, da CLT, a Lei nº 13.467/2017 claramente restringe o livre exercício do dever de cooperação que o Estado brasileiro é obrigado a assegurar.

2º, do Provimento Conjunto nº 5/2015, do TJSP: "A participação de que trata o caput deste artigo deverá ser instruída com declaração expressa do servidor de que o local em que executará o teletrabalho atende às exigências do Tribunal de Justiça."

[442] Essa assertiva é relevante na medida em que o empregado pode, entre outras medidas, promover reclamação trabalhista para requerer a responsabilização de seu empregador pelo cumprimento de normas de saúde e segurança.

CONCLUSÕES

O teletrabalho é fruto da Terceira Revolução Industrial, quando surgidas novas formas de organização do trabalho, por força da demanda de flexibilização derivada da transformação do paradigma operacional ocorrida em tal momento histórico. Deve ser incentivado porque salutar para a sociedade, para o empregador e, sobretudo, para a pessoa do teletrabalhador. Esse incentivo deve provir de políticas fiscais, não pela via da precarização promovida pela Lei nº 13.467/2017, mesmo porque discute-se se a onda flexibilizatória em curso desde a década de 1970 de fato veio para concretizar projeto iniciado no curso da Primeira Revolução Industrial, de substituir a força de trabalho humano, tanto mais quanto possível, pela força das máquinas. Vale dizer, pouco importa se rígida ou flexível a regulamentação do teletrabalho. O projeto de automatização é irreversível.

A nosso ver, as medidas propostas no presente estudo para efetivar a saúde dos trabalhadores em seu sentido mais amplo são simples. Aos empregadores compete fornecer condições para que empregados e seus representantes exerçam seu dever de cooperação, precisamente por meio do reconhecimento de direitos de informação, consulta e formação. Aos empregados compete cumprir as instruções fornecidas pelo empregador e colaborar com a empresa quanto à aplicação das normas de saúde e segurança. Aos sindicatos, por meio da negociação coletiva, aprimorar em favor dos teletrabalhadores o patamar mínimo contido em leis, normas regulamentadoras, entre outras fontes heterônomas. À autoridade competente em matéria de saúde e segurança do trabalho, redigir cartilha orientadora e processo de certificação de competências para o teletrabalho, similar ao regime praticado na Argentina, sem prejuízo da fiscalização.

Em relação à indagação formulada na introdução a respeito de obrigações do empregador em face do *caput* e parágrafo único do novo artigo 75-E, da CLT, conclui-se que sua responsabilidade para com a saúde e segurança de seus teletrabalhadores não se esgota com a instrução e termo de responsabilidade de que tratam os dispositivos. SESMT e CIPA devem participar ativamente da política de teletrabalho desenvolvida pelo empregador, assim como teletrabalhadores devem ser adicionados à base de cálculo relativa à composição de tais órgãos, assegurando-se a teletrabalhadores a possibilidade de participar de processo de eleição de representante dos trabalhadores na CIPA.

Do mesmo modo, teletrabalhadores devem se sujeitar aos exames médicos obrigatórios concebidos pelo PCMSO, com destaque para o de mudança de função, tanto ao

passar para o regime de teletrabalho quanto ao regressar ao regime típico, devendo-se ainda enfatizar a necessidade de sua periodicidade ser reduzida a seis meses. Os exames podem ser realizados por médico da localidade em que situado o respectivo domicílio, contanto que sem custos ao empregado e que ouvido o SESMT responsável pelo estabelecimento ao qual subordinado. Sem prejuízo de avaliação de desempenho a ser conduzida pelo respectivo gestor, a avaliação médica deve visar a identificar a aptidão do trabalhador para ingressar no regime de teletrabalho ou nele permanecer. De fato, riscos inerentes ao teletrabalho podem ser evitados mediante inclusão de empregados com perfil adequado. As políticas de teletrabalho concebidas pelo Manual argentino de Boas Práticas no Teletrabalho, como pela Prefeitura de Los Angeles, na Califórnia, fornecem interessantes subsídios para identificação do perfil adequado ao regime.

A estação de teletrabalhadores não deve ser objeto do PPRA, mas em suas ações e princípios deve ser baseada a AET, a ser desenvolvida com base nas características do mobiliário e dos equipamentos de trabalho a serem utilizados por teletrabalhadores tais como dispostas *in loco*. Em função de sua responsabilidade social, empregadores devem orientar seus empregados quanto aos limites de exposição a agentes insalubres, o que não significa assumir ônus, como fornecer EPI ou pagar adicional, relacionados à exposição derivada de circunstâncias alheias ao seu poder diretivo. Não obstante, mediante complementação da NR-17, recomendada neste estudo, empregadores devem fornecer extintor portátil contra incêndio e caixa de primeiros socorros a teletrabalhadores.

A NR-17 contempla inúmeras disposições tendentes a promover a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas de trabalhadores em geral. Com exceção da jornada diferenciada de seis horas, destinada à atividade de operação de teleatendimento/telemarketing, assim como dos intervalos diferenciados e controle do tempo de trabalho, teletrabalhadores em geral devem ser beneficiados pelas disposições da NR-17, em especial pelo seu anexo II, examinadas nesse estudo. Além da similitude entre as estações de trabalho do teletrabalhador e do operador de teleatendimento/telemarketing, a aplicação das disposições em referência ao teletrabalhador se justifica por promover o exercício ergonomicamente adequado das atividades em regime de teletrabalho, como por versar sobre mecanismos para monitoramento da produtividade e capacitação dos empregados, além de relacionar a necessidade de o PCMSO reconhecer e registrar os riscos identificados na AET.

O cumprimento da NR-17 é fundamental para prevenir LER/DORT, entre outras moléstias de efeito retardado associadas ao uso de computador, como glaucoma, doenças de coluna, perda de audição, além de estresse emocional. A NR-17 reflete preocupação também

com o risco de obesidade, que pode ser combatido mediante incentivos para teletrabalhadores praticarem atividade física e se alimentarem de forma saudável. Custos de infraestrutura necessária e adequada à NR-17 não podem ser transferidos ao empregado. Porém, se o empregado, por ocasião do início da prestação de serviços em regime de teletrabalho, já dispuser em sua residência dessa infraestrutura, as partes poderão acordar a isenção de custos do empregador.

Os riscos contemplados pela NR-17 não constituem peculiaridade do regime de teletrabalho, situando-se em diferente plano o fator isolamento. O teletrabalho não necessariamente promove isolamento, porque a socialização fora do ambiente profissional é mais provável. Não obstante, reclama-se a socialização de questões relacionadas ao trabalho, que pode ser promovida mediante fixação de número mínimo de dias para prestação de serviços nas dependências do empregador, além de incentivos para uso de redes sociais ou mesmo de robôs móveis de telepresença, respeitando-se a preferência de trabalhadores mais introspectivos por não utilizar tais ferramentas.

Quanto à indagação endereçada na introdução envolvendo o significado da expressão instruir, presente no *caput*, do novo artigo 75-E, da CLT, conclui-se que teletrabalhadores devem ser treinados com vistas à melhoria de sua produtividade e nível de qualificação. A formação deve servir também para preparar o teletrabalhador a lidar com uma estrutura mais enxuta, administrar de forma responsável a liberdade de gestão de seu tempo de trabalho, treinar seus familiares e amigos para que compreendam que o período dedicado ao trabalho em regime de teletrabalho é um período normal de trabalho e compreender que existem regras a serem respeitadas no trabalho desenvolvido em seu domicílio, como ocorre nas instalações do empregador.

A formação deve ainda versar sobre ergonomia, cumprimento das normas de saúde e segurança, questões decorrentes da mudança de horário de trabalho e do isolamento de colegas de trabalho, sem olvidar de técnicas anti-estresse. Deve ser realizada a cada seis meses, com duração de pelo menos quatro horas, contínuas ou não, podendo ser presencial ou à distância, via palestras ou cursos. Gerentes de teletrabalhadores devem ser treinados para mantê-los produtivos, assim como para incutir a cultura do regime em trabalhadores não qualificados para o regime, com vistas a desenvolver suas habilidades para trabalhar em casa.

No que diz respeito à indagação contida na introdução acerca do acerto do legislador ao afastar de teletrabalhadores a aplicação de regras alusivas à duração do trabalho, conclui-se em sentido negativo. Em lugar da isenção de jornada inserida no inciso III, do artigo 62,

da CLT, cuja revogação recomendamos, propomos praticar o que denominamos autogestão moderada pelo controle, concretizada por meio de login e logoff. Nesse sistema, a ser combinado com banco de horas, prestigia-se a liberdade do teletrabalhador para administrar seu tempo de trabalho, ao mesmo tempo em que se preserva o limite de quarenta e quatro horas semanais fixado pela Constituição.

A nosso ver, independentemente da revogação do novo inciso III, do artigo 62, da CLT, empregadores preocupados com a qualidade de vida de seus empregados podem praticar a autogestão moderada pelo controle, observados os ditames da Lei nº 13.709/2018, sobre proteção de dados pessoais, precisamente no que toca ao consentimento do empregado. A propósito, o dispositivo, atinente à duração do trabalho, foi examinado nesse estudo, sobre saúde e segurança, porque verificada aqui a inadequação da afirmação inserida no parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, de que "[r]egras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho". Responde-se, assim, à indagação presente na introdução quanto à natureza das regras sobre duração do trabalho.

As providências até aqui relacionadas não limitam as obrigações do empregador em matéria de saúde e segurança do teletrabalhador. São complementadas pela fiscalização das condições de trabalho, inevitável por força de tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Pode ser realizada mediante prévio aviso e anuência do empregado, devendo-se adicionar a esses pressupostos o acompanhamento do responsável pela fiscalização pelo empregado ou por alguém de sua família por este designado, como prevê a Lei complementar nº 150/2015, a ser aplicada por analogia.

Para o caso de o empregado expressamente recusar a fiscalização *in loco*, sob o prisma de seu dever geral de cooperação, deve-se permitir a utilização de *checklist* para ele próprio aferir a conformidade de suas condições de trabalho a parâmetros mínimos de saúde e segurança, obviamente mediante orientações dos responsáveis pelo cumprimento das normas de saúde e segurança na empresa.

Em qualquer caso, a forma mediante a qual o exercício seguro das atividades será fiscalizado, se direta, presencialmente, ou indireta, via *checklist*, deve ser relacionada no contrato de trabalho ou no aditivo contratual para implementação do regime. Por força da Convenção nº 81, da, OIT, ratificada pelo Brasil, o *checklist* não será oponível aos agentes da inspeção.

As medidas aqui propostas serão consideradas rígidas a depender da lente a partir da qual sejam analisadas. A nosso ver, a nova regulamentação precariza a condição de trabalho

do teletrabalhador, porque piorou as condições de trabalho do teletrabalhador, em comparação com o empregado típico ou com o próprio teletrabalhador no período pré-reforma. Isso sobretudo diante da tentativa de isentar o empregador de qualquer responsabilidade em matéria de saúde e segurança do teletrabalhador, inclusive por causa da isenção de jornada sem qualquer tipo de ressalva, equiparando-se teletrabalhadores a detentores de cargo de confiança. O regime não é privilégio de altos empregados ou de empregados revestidos de atividades intelectuais, considerados empregados de colarinho branco. Pode ser praticado também por trabalhadores considerados de colarinho azul, incumbidos de inserir dados em sistema ou de qualquer outra atividade repetitiva e desprovida de manifestação criativa e, ou, intelectual. Nesse compasso, pensamos que somente as providências aqui sugeridas podem de fato promover um completo bem-estar, físico, mental e social aos teletrabalhadores em geral.

REFERÊNCIAS PRIMÁRIAS

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. **Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo.** 2010. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100924_manual-buenas-practicas.pdf>. Acesso em: 01/04/2018.

_____. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Resolución 595/2013.** Créase el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Objetivos. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>. Acesso em: 08/04/2018.

_____. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. **Resolución 1.552/2012.** Teletrabajo. Definición. Condiciones. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>. Acesso em: 08/04/2018.

Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Adotada e proclamada em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 16/10/2018.

_____. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 4.505, de 2008.** Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>Acesso em: 08/07/2017.

_____. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 6.038, de 2016.** Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 08/07/2017.

_____. CÂMARA DOS DEPUTADOS. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "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." **Relatório do Deputado Rogério Marinho.** Brasília, 12 abr. 2017. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 06/05/2018.

_____. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf>. Acesso em: 09/07/2017.

_____. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015.** Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09/07/2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08/07/2017.

_____. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929.** Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>. Acesso em: 01/10/2018.

_____. **Decreto-lei nº 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/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 24/06/2017.

_____. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957.** Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 25/06/2017.

_____. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 25/06/2017.

_____. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 18/10/2018.

_____. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 16/10/2018.

_____. **Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004.** Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5063.htm>. Acesso em: 01/04/2018.

_____. **Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de 2008.** Dá nova redação a dispositivos do Anexo I e altera o Anexo II, "a", do Decreto no 5.063, de 3 de maio de 2004, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6341.htm>. Acesso em: 01/04/2018.

_____. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/D7602.htm>. Acesso em: 14/10/2018.

_____. **Decreto nº 8.894, de 3 de novembro de 2016.** Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério do Trabalho, remaneja cargos em comissão e funções gratificadas e substitui cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8894.htm#art11>. Acesso em: 01/04/2018.

_____. INSTITUTO NACIONAL DA SEGURIDADE SOCIAL. **Instrução Normativa DC/INSS nº 98 de 05/12/2003.** Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos – LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75579>. Acesso em: 13/10/2018.

_____. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 16/10/2018.

_____. **Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Institui a
Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 30/09/2018.

_____. **Lei nº. 4.886, de 9 de dezembro de 1965.** Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm>. Acesso em: Acesso em: 24/06/2017.

_____. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.** Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7064.htm>. Acesso em: 05/10/2018.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 05/07/2017.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 09/07/2017.

_____. **Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009.** Altera o art. 1o da Lei no 7.064, de 6 de dezembro de 1982, estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11962.htm>. Acesso em: 05/10/2018.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 08/07/2017.

_____. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.**
Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm>. Acesso em: 01/10/2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>.
Acesso em: 04/02/2018.

_____. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em: 21/10/2018.

_____. **Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2009.** Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm>. Acesso em: 05/01/2009.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria nº 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://sislex.previdencia.gov.br/paginas/63/MTE/1978/3214.htm>. Acesso em: 12/10/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 1 – Disposições Gerais.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_1.html>. Acesso em: 08/07/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 4 – Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_4.html>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_5.html>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_7.html>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_9.html>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 15 – Atividades e operações insalubres.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_15.html>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 16 – Atividades e operações perigosas.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_16.html>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 17 – Ergonomia.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>. Acesso em: 04/03/2018.

_____. Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. **Portaria SSST nº 2 de 10/04/1996.** Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=304076>. Acesso em: 14/10/2018.

_____. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei do Senado nº 274, de 2013.** Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113558>. Acesso em: 08/07/2017.

_____. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei do Senado nº 326, de 2013.** Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113905>. Acesso em: 08/07/2017.

_____. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.** Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 09/07/2017.

_____. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS. **Parecer relatado pelo Senador Ricardo Ferraço, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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.** Brasília, 23 maio de 2017. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>. Acesso em: 06/05/2018.

_____. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS. **Parecer relatado pelo Senador Paulo Paim, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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.** Brasília, 20 de junho de 2017. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5349695&disposition=inline>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA. **Parecer relatado pelo Senador Romero Jucá, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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.** Brasília, 28 de junho de 2017. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5375790&disposition=inline>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS. **Emenda nº 147 ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, proposta pelo Senador Lindbergh Farias.** Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5299618&disposition=inline#Emenda147>. Acesso em: 28/06/2018.

_____. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **Precedentes administrativos.** Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/precedentes>. Acesso em: 14/10/2018.

_____. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos.** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: <http://tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 08/07/2016.

_____. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Provimento Conjunto nº 5/2015, da Presidência do Tribunal de Justiça e da Corregedoria Geral da Justiça. Dispõe sobre a regulamentação do teletrabalho (home office) no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://biblioteca.mpsp.mp.br/PHL_IMG/TJSP/005-provconj%202015.pdf >. Acesso em: 28/06/2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Dissídio coletivo de greve nº 20045001620115020000. Suscitante: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDPD/SP. Suscitado: SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA NO ESTADO DE SÃO PAULO – SEPROSP. Relatora Desembargadora: Maria Isabel Cueva Moraes. Data de Julgamento: 25/05/2011. Órgão julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/acordao_greve2011.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. Resolução nº 92, de 28 de maio de 2013. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/svr_resolucao-92-2013---teletrabalho.pdf>. Acesso em: 04/03/2018.

_____. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. Resolução nº 53, de 09 de junho de 2015. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=25684&reload=false>. Acesso em: 01/04/2018.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/19477/2012_ra1499_compilado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 04/03/2018.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ato nº 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/124970/2018_ato0047.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04/03/2018.

COLÔMBIA. _____. **Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional (Julio 16).** Ley por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Disponível em: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Decreto 884 de 2012 Nivel Nacional (Abril 30).** Decreto por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Disponível em: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional (Mayo 26).** Decreto por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disponível em: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506#2.2.1.5.1>. Acesso em: 28/06/2018.

Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e Culturais, "Protocolo de San Salvador".** Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 16/10/2018.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS; et al. **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.** [S.I.]: CCOO, jul. 2011. Disponível em: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf>. Acesso em: 30/06/2018.

CONSELHO EUROPEU. **Directiva 93/104/CE, de 23 de Novembro de 1993.** Relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0104>. Acesso em 19/10/2018.

_____. **Directiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003.** Relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>. Acesso em 19/08/2018.

_____. **Directiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989.** Relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>. Acesso em 25/06/2017.

CORNELL LAW SCHOOL. **Amendment IV.** Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/constitution/fourth_amendment>. Acesso em: 18/02/2018.

COSTA RICA. **Decreto del Poder Ejecutivo nº 37695-MP-MTSS.** Promocion del teletrabajo en las instituciones públicas. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94875/111506/F313548990/CRI94875.pdf>. Acesso em: 29/06/2018.

ESPANHA. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre 1995.** Ley de prevención de Riesgos Laborales. Disponível em: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292>. Acesso em: 03/07/2017.

_____. **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.** Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>. Acesso em: 03/07/2017.

_____. **Real Decreto 488/1997, de 14 de abril 1997.** Establece disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-8671>. Acesso em: 03/07/2017.

_____. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre 2015.** Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 03/07/2017.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Telework Enhancement Act. (2010)** Disponível em: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

EUR-Lex. **Convenção de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (versão consolidada).** Jornal Oficial nº C 027 de 26/01/1998 p. 0034 – 0046. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A41998A0126%2802%29>. Acesso em: 04/10/2018.

FRANÇA. **Code du travail.** Version consolidée au 10 octobre 2018. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. Acesso em: 17/10/2018.

HUNGRIA. **Act I of 2012 on the Labor Code.** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>. Acesso em: 21/10/2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 04/10/2018.

_____. **C001 - Hours of Work (Industry) Convention.** Washington: ILO, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C001:NO>. Acesso em: 08/10/2018.

_____. **C129 - Labour Inspection (Agriculture) Convention.** Geneva: ILO, 1969. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C129:NO>. Acesso em: 25/06/2017.

_____. **C177 - Home Work Convention.** Geneva: ILO, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,es:NO>. Acesso em: 10/10/2018.

_____. **C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention.** Geneva: ILO, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,es:NO>. Acesso em: 10/10/2018.

_____. **R164 - Occupational Safety and Health Recommendation.** Geneva: ILO, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312502,es:NO>. Acesso em: 10/10/2018.

_____. **R184 - Home Work Recommendation.** Geneva: ILO, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312522,es:NO>. Acesso em: 10/10/2018.

ITÁLIA. **Legge 16 giugno 1998, n. 191.** "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica." Disponível em: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>. Acesso em: 29/06/2018.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL; UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA. **Manual de buenas prácticas en teletrabajo.** 1ra ed. Buenos Aires, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf>. Acesso em: 08/04/2018.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Convenção Interamericana sobre Direito Aplicável Aos Contratos Internacionais.** Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-56.htm>. Acesso em: 06/10/2018.

PERU. **Ley nº 30036.** Ley que regula el teletrabajo. (04/06/2013) Disponível em: <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

_____. **Decreto Supremo nº 017-2015-TR.** Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo. Disponível em: <http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf >. Acesso em: 20/10/2018.

PORTUGAL. **Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto de 2003.** Aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <http://cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Lei99_03.htm>. Acesso em: 30/06/2018.

_____. **Lei nº 35/2004, de 29 de julho de 2004.** Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho. Disponível em:

<http://cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Lei35_04_01.htm#c03>. Acesso em: 30/06/2018.

_____. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009.** Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25082016.pdf>. Acesso em: 03/07/2017.

ROMÊNIA. **Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.** (Providencia a regulamentação do teletrabalho) Disponível em: <https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca >. Acesso em: 20/10/2018.

SEPROSP – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDPD – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENOT DE DADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2002.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct_2002.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2003.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct_2003.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2004.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct_2004.PDF>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2005.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct_2005.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2006.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct_2006.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2007.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/CCT_2007.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2008.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct2008.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2009.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/CCT2009.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2010.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct2010.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2012.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct2012.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2013.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/cct%202013%20homologada.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Norma coletiva de trabalho 2014.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/Norma_Coletiva_de_Trabalho%202014.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2015.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/CCT_2015.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2016.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/CCT2016_.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

_____. **Convenção coletiva de trabalho para o ano 2017.** Disponível em: <http://www.sindpd.org.br/sindpd/upload/convencoes/CCT-2017-homologada.pdf>. Acesso em: 27/05/2018.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **Osha Instruction CPL 2-0.125.** Subject: Home-Based Worksites. Effective date: February 25, 2000. Disponível em: <https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=DIRECTIVES&p_id=2254>. Acesso em: 18/02/2018.

VATICANO. **Carta encíclica "Rerum Novarum" sobre a condição dos operários**, do sumo pontífice Papa Leão XIII, a todos os nossos veneráveis irmãos, os patriarcas, primazes, arcebispos e bispos do orbe católico, em graça e comunhão com a sé apostólica. Libreria Editrice Vaticana. Dada em Roma, junto de S. Pedro, a 15 de maio de 1891. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 06/10/2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constitution of the World Health Organization.** Disponível em: <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>. Acesso em: 08/10/2018.

REFERÊNCIAS SECUNDÁRIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Os motivos da greve geral desta sexta (28/04)** EXAME Brasil, 28 abr. 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/greve-geral-os-motivos-dos-protestos-em-todo-o-pais/>. Acesso em: 30/09/2018.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho.** Trad. Carlos Alberto Barata Silva. 4ª ed. rev. São Paulo: LTr, 1984.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 71-84, set. 2014.

ALVES, Rubens Valtecides. Teletrabalho um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia.** Uberlândia, v. 35, p. 385-394, jan./dez. 2007.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho.** 3ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). **Nota Técnica – nove meses de vigência da reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/20180926.notatecnicaOIT.pdf>. Acesso em: 16/10/2018.

ARCOVERDE, Letícia. **Pressão para responder rápido mensagem de trabalho pode causar burnout.** Valor Econômico, 28 nov. 2014. Disponível em: <https://www.valor.com.br/carreira/3797130/pressao-para-responder-rapido-mensagem-de-trabalho-pode-causar-burnout>. Acesso em: 17/10/2018.

ARGENTINA. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. **Función de las ART.** Disponível em: <https://www.srt.gob.ar/index.php/funcion-de-las-art/>. Acesso em: 08/04/2018.

ASTAÍZA, Fernando; et al. **Teletrabajo: aspectos sociojurídicos en el campo publicitario.** Bogotá: Ediciones Universidad Central, 2017.

BAE, Ilhan. Public Acceptance of Fundamental Rights via a Telepresence Robot and a Video Call Stand in South Korea. **International Journal of Social Robotics** (2018) 10, p. 503-517. Disponível em: <https://link-springer-com.ez67.periodicos.capes.gov.br/content/pdf/10.1007%2Fs12369-017-0453-4.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

BANKÓ, Zoltán; SZŐKE, Gergely László. Issues of Digital Workplace – The Situation in Hungary . **JurInfo**, Pécs, 2016. Disponível no SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2927498>. Acesso em: 21/10/2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10ª ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei nº 12.551/2011: novos elementos caracterizadores do Direito Extraordinário do Trabalho. **Revista Fórum Trabalhista**, ano 1, n. 2, p. 83-100, 2012.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. TELETRABALHO (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.** Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/TELETRABALHO-ALTERADO-PROJETO-DE-LEI.docx>. Acesso em: 08/07/2017.

BATALHA, Elton Duarte. Teletrabalho – A reforma trabalhista brasileira e a experiência estrangeira. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma trabalhista: reflexões e críticas.** São Paulo: LTr, 2018, p. 92-98.

BECCARIA, Cesare Bonesana. **Dos delitos e das penas.** Trad. Lucia Guidicini e Alessandro Berti Contessa. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, a. 33, n. 127, p. 13-27, jul./set. 2007.

BELTRAN, Ari Possidonio. Contrato de trabalho transnacional. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone. **Novos rumos de direito do trabalho na América Latina.** São Paulo: LTr, 2003, p. 29-45.

BENVINGUT, Ramon Sellas i. **El régimen jurídico del teletrabajo en España.** Elcano (Navarra): Editorial Aranzadi, 2001.

BOTELHO, Paulo Regis Machado. Contratos de trabalho especiais: teletrabalho e intermitente. In: AGUIAR, Antonio Carlos (coord.). **Reforma trabalhista: aspectos jurídicos relevantes.** São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 259-272.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: interpretação da Lei nº 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. **Jornal Trabalhista Consulex.** Brasília, a. 29, n. 1458, p. 3-10, 24 dez. 2012. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_24074593_TELETRABALHO_INTEPRETACAO_DA_LEI_12551_DE_FORMA_A_IMPEDIR_A_SUPEREXPLORACAO_DO_TRABALHADOR.aspx>. Acesso em: 08/07/2017.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr.** São Paulo, a. 76, t. I, n. 4, p. 391-412, abr. 2012.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/16 - REFORMA TRABALHISTA - Audiência Pública** - 15/03/2017 - 14:56. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=DB_pMjD8Hio>. Acesso em: 23/12/2017.

BRIGNONI, Hugo Fernandez. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno *Uber*. La llamada *Economía disruptiva*. **Derecho Laboral**, T. LIX, n. 261, enero-marzo 2016, p. 33-50.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista. In: **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.** Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 176-185.

BULLAIN, Nilda. TOFTISOVA, Radost. A Comparative Analysis of European Policies and Practices of NGO-Government Cooperation. **International Journal of Not-for-Profit Law.** Vol. 7, nº 4, September 2005, p. 64-112. Disponível em: <https://heinonline.org>. Acesso em: 07/07/2018.

BUNTING, William. Unlocking the Housing-Related Benefits of Telework: A Case for Government Intervention (August 2, 2017). **Real Estate Law Journal**, Vol. 46, No. 3, Winter 2017. Disponível no SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2994779>. Acesso em: 21/10/2018.

CALVET, Otavio. **Direito ao lazer.** Rio de Janeiro: Labor, 2010.

CARLINI, Angélica. Seguro de responsabilidade civil com cobertura para empregador e trabalho *home office*. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 119-124.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14ª ed. rev., atual., e ampl. São Paulo: Método, 2017.

_____; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** Trad. Roneide Venancio Majer. 19ª ed. ver. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Notas sobre o sistema jur´diico vigente e a necessidade de uma reflexão sobre a proteção do meio ambiente de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al (coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, v. 2, São Paulo: LTr, 2015, p. 293-301.

_____; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 33-38.

_____. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego.** São Paulo: LTr, 2018.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Questões polêmicas envolvendo a reforma da regulamentação da jornada de trabalho e das férias. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma trabalhista: reflexões e críticas.** São Paulo: LTr, 2018, p. 146-153.

COASE, Ronald. The Nature of the Firm. **Economica.** Vol. 14, issue 16, Nov. 1937, p. 386-405.

_____. O problema do custo social. Trad. Francisco Kümmel F. Alves e Renato Vieira Caovilla. **The Latin American and Caribbean Journal of Legal Studies.** Vol. 3, issue 1, 2008, Article 9, 36 p. Publicado pela primeira vez em 1960, na Journal of Law and Economics 3:1-44.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 21-31.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 01-12, Mar. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21/10/2018.

COSTA, Ricardo da. **A Igreja Católica e a escravidão.** Gazeta do Povo, 02 fev. 2013. Disponível em: <https://www.ricardocosta.com/artigo/igreja-catolica-e-escravidao>. Acesso em: 30/12/2018.

DE GIORGI, Raffaele. Risks in risk society and the limits of law. **A Barriguda: Revista Científica**, Campina Grande – PB, v. 2, n. 2, 2012, p. 162-179.

_____. **Ciência do Direito e Legitimação: crítica da epistemologia jurídica alemã de Kelsen a Luhmann.** Trad. Pedro Jimenez Cortisano. Curitiba: Juruá, 2017a, p. 82-109.

_____. O futuro do trabalho e o seu Direito. Trad. Luciano Nascimento Silva e Davi Pessoa. **Revista Direito Mackenzie**, v. 11, n. 1, 2017b, p. 55-72.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial.** Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 10ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2010.

DEGRYSE, Christophe. **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets.** European Trade Union Institute (ETUI), 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/297392058_Digitalisation_of_the_Economy_and_its_Impact_on_Labour_Markets>. Acesso em: 09/07/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DESIDÉRIO, Mariana. **Por que a Coca-Cola colocou Temer na parede.** EXAME Negócios, 21 ago. 2018. Disponível em: < https://exame.abril.com.br/negocios/por-que-a-coca-cola-colocou-temer-na-parede-e-ameaca-sair-do-brasil/>. Acesso em: 08/09/2018.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: an overview. **Conditions of work digest**, Geneve, v.9, n.1., p.1-35, 1990.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; et al. **Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional.** São Paulo: LTr, 2018.

DUQUE, Alba Patricia Guzmán; VILLAMIZAR, Carlos Alberto Abreo. Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. **Fórum Empresarial**, vol. 22, n. 2, Invierno 2017, p. 5-30. Disponível em: <https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/13624/11271>. Acesso em: 20/10/2018.

DUTROW, Kelli L. Working at home at your own risk: employer liability for teleworkers under the occupational safety and health act of 1970. **Georgia State University Law Review.** Vol. 18, Issue 5 (Summer 2002), p. 955-996. Disponível em: HeinOnline. Acesso em: 18/02/2018.

E-CIDADANIA. **Consulta Pública. PLC 38/2017.** PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 38 de 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>. Acesso em: 26/12/2017.

E-DEMOCRACIA. **Reforma Trabalhista. PL 6787/2016.** Disponível em: <https://edemocracia.camara.leg.br/wikilegis/bill/64>. Acesso em: 26/12/2017.

EFE. **Japão reconhece 2 novos suicídios por excesso de trabalho no país.** Agência EFE, Mundo, 27 set. 2018. Disponível em: <https://www.efe.com/efe/brasil/mundo/jap-o-reconhece-2-novos-suicidios-por-excesso-de-trabalho-no-pais/50000243-3763292>. Acesso em: 12/10/2018.

EHRLICH, Eugen. **Fundamentos da sociologia do direito.** Trad. René Ernani Gertz. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1986.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalho na prestação de serviço. **Revista da Ajuris**, Porto Alegre, v.31, n.95, p. 185-200 set. 2004.

_____. **Análise juslaboral do teletrabalho.** Curitiba: Camões, 2008.

_____. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 11-19.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

European Trade Union Confederation (ETUC); et al. **Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by the European Social Partners.** Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 june 2006. Disponível em: <http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf>. Acesso em: 29/09/2018.

FAGAN, Colette; et al. The influence of working time arrangements on work-life integration or "balance": a review of the international evidence. **Conditions of work and employment series.** International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. – Geneva: ILO, 2012, 67 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (orgs.). **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: organizados por assunto.** 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 16/10/2018.

_____. Nanotecnologia e meio ambiente do trabalho: sobre a tutela jusfundamental do trabalhador em horizontes de incerteza. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha; et al (coords.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho.** São Paulo: LTr, 2018, p. 130-135.

FELSTINER, Alek. Grappling with online work: lessons from cyberlaw. **Saint Louis University Law Journal**, Saint Louis, v.56, n.1., p.209-230, 2011.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. **Direito do Trabalho.** 13ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2006.

FERNANDES, Francisco Liberal. Tempo de trabalho e tempo de descanso. In: APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. **Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional.** Lisboa: AAFDL, 2018, p. 11-23.

FERREIRA FILHO, Miguel. O meio ambiente laboral e a síndrome de *burnout* como acidente de trabalho: breves reflexões. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coords). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p.115-125.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2000.

FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri. Teletrabalho: de Chappe a Nilles. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 30, n. 358, p. 52-66, out. 2013.

_____; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e direitos fundamentais sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Direitos Fundamentais e Justiça**, Porto Alegre, v. 7, n. 24, p.196-215, jul./set. 2013.

_____; PIANTÁ, Eduardo. O pão nosso de cada dia em tempos de trabalho remoto: o fornecimento de alimentação ao empregado pelo empregador. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, a. 32, n. 383, p. 58-75, nov. 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais. **Repertório IOB de Jurisprudência.** São Paulo, caderno 2, n. 6, p. 118-115, 2. quinz. mar. 1997.

_____. Novas formas de contratação urbanas e rurais. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 8, n. 45, p. 13-23, nov./dez. 2011.

_____. **Intimidade e privacidade do trabalhador: direito internacional e comparado.** São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Reforma trabalhista em pontos: de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17.** São Paulo: LTr, 2018.

GALINDO, Cristina. **Quando as empresas são mais poderosas que os países.** EL PAÍS Economia, 08 nov. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html>. Acesso em: 23/09/2018.

GARAGNANI, Amanda Cristina. Teletrabalho: aspectos controvertidos. **Revista do TRT - 9ª Região.** Curitiba, a. 39, n. 71, p. 29-55, jan./dez. 2014.

GAUTHIER, Gustavo. Perspectiva laboral del teletrabajo. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária.** Porto Alegre, a. 23, n. 272, p. 111-123, fev. 2012.

GHOSHEH, Naj. Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours. **Conditions of work and employment series**, nº 78. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva: ILO, 2016, 32 p.

GIMÉNEZ, José Ignacio; MOLINA CHUECA, Jose Alberto; VELILLA, Jorge. Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data. IZA Discussion Paper No. 11271. **SSRN.** Postado em: 29 jan. 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3111144>. Acesso em: 20/10/2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do Trabalho: relações individuais de trabalho.** Vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

GOTTSCHALK, Elson. **A duração do trabalho: jornada, semana, descansos, trabalho noturno, quadro de horário, penalidades.** Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1951.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Making work more human: working conditions and environment. Report of the Director-General: first item on the agenda.** Geneva, 1975a. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1975-60).pdf>. Acesso em: 09/10/2018.

_____. **Resolutions adopted by the International Labour Conference as Its 60th Session.** Geneva, 1975b, extract p. 6-9. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09734(1975-60)6-9.pdf>. Acesso em: 09/10/2018.

_____. **International Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment.** Geneva, May-June 1976. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/200/GB.200_PFA_10_8_engl.pdf>. Acesso em: 09/10/2018.

IWASAKI, Kenji; TAKAHASHI, Masaya; NAKATA, Akinori. Health problems due to long working hours in Japan: working hours, workers' compensation (*Karoshi*), and preventive measures. **Industrial health**, v. 44, n. 4, p. 537-540, 2006. Disponível em: <https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/44/4/44_4_537/_pdf >. Acesso em: 09/07/2017.

JEAMMAUD, Antoine. Direito do Trabalho em transformação: tentativa de avaliação. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, cidadania & magistratura.** Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000a, p. 1-30.

_____. A questão do futuro do Direito do Trabalho. Visão da Europa. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, cidadania & magistratura.** Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000b, p. 31-60.

_____. As transformações do trabalho e seus reflexos nos tribunais. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, cidadania & magistratura.** Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000c, p. 61-74.

_____. A Experiência Francesa de Redução da Jornada de Trabalho. In: MANNRICH, Nelson; et al (coords.). **Reconstrução do direito do trabalho: anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 26-45.

KAPLAN, Seth; ENGELSTED, Lia; LEI, Xue; LOCKWOO, Karla. **Unpackaging Manager Mistrust in Allowing Telework: Comparing and Integrating Theoretical Perspectives.** J Bus Psychol, 2018, 33, p. 365-382. Disponível em: <https://link-springer-com.ez67.periodicos.capes.gov.br/content/pdf/10.1007%2Fs10869-017-9498-5.pdf>. Acesso em: 19/10/2018.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito.** Trad. João Baptista Machado. 7ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

KIVIMÄKI, Mika et al. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603.838 individuals. **The Lancet**, Aug. 2015. Disponível em: <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(15)60295-1/fulltext>. Acesso em: 09/07/2017.

LEINEWEBER, Constanze; et al. Parent's Relative Perceived Work Flexibility Compared to Their Partner Is Associated With Emotional Exhaustion. **Frontiers in Psychology** [1664-1078], 2018, vol.: 9 p. 640-640. Disponível em:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5943972/pdf/fpsyg-09-00640.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

LIMA FILHO, Francisco das C. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista LTr.** São Paulo, ano 76, nº 1, jan-2012, p. 34-38.

LOS ANGELES COUNTY. Department of Human Resources. **Telework Program: policy and procedures: A guide to telework for Los Angeles County Employees and Supervisors.** August 2017. Disponível em: <http://rideshare.lacounty.gov/wp-content/uploads/2018/03/Telework-Manual-08-17-2017.pdf>. Acesso em: 04/07/2018.

MALLET, Estêvão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei n. 12.551. **Revista do Advogado.** São Paulo, a. 32, n. 115, p. 44-52, abr. 2012.

MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho.** São Paulo: LTr, 1991a.

_____. Saúde, higiene e segurança. In: ROMITA, Arion Sayão. **Estudos em homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento.** LTr: 1991b, p. 254-273.

_____. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado – Associação dos Advogados de São Paulo**, nº 54, dez. 1998, p. 29-36.

_____. Natureza, limites e finalidade da inspeção do trabalho: a Justiça do Trabalho e as ações relativas às penalidades administrativas. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 32, jan-mar. 2006, p. 208-232.

_____. Operadores de teleatendimento (*telemarketing*): algumas reflexões. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, nº 48, jul-dez 2010, p. 69-79.

_____. Reconstrução do Direito do Trabalho. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coords.). **Os Pilares do direito do trabalho.** São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 559-583.

_____. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr.** São Paulo, vol. 81, nº 11, nov. 2017, p. 1287-1300.

MARINHO, Kamila. **Teletrabalho é tema de Audiência Pública na Câmara Municipal.** Câmara Municipal de São Paulo, 16 abr. 2018. Disponível em: <http://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/teletrabalho-e-tema-de-audiencia-publica-na-camara-municipal/>. Acesso em: 16/10/2018.

MARTINS, Helena. **Trabalho intermitente, parcial e teletrabalho já devem ser informados ao CAGED.** Agência Brasil. Economia, 01 dez. 2017. Disponível em: < http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-12/trabalho-intermitente-parcial-e-teletrabalho-ja-devem-ser-informados-ao>. Acesso em: 03/01/2019.

MARTINS, João Zenha. Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos. In: APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. **Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional.** Lisboa: AAFDL, 2018, p. 25-67.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário.** São Paulo, v. 2, nº 18, p. 352-349, 2011.

MAZZUCCHELLI, Frederico. A crise em perspectiva: 1929 e 2008. Novos estud. - CEBRAP, São Paulo, n. 82, p. 57-66, nov. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002008000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02/01/2019.

MEDINA, Paloma Fraga. KRAWULSKI, Edite. *Coworking* como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliomética. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2015, vol. 18, n. 2, p.181-190 – DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v18n2p181-190 Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/125804/122803>. Acesso em: 07/07/2018.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? – Reforma Trabalhista 2017.** Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. A reforma trabalhista e o direito tutelar do trabalho referente às normas de saúde e segurança do trabalho. In: **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.** Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 345-367.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017).** São Paulo: LTr, 2018.

_____. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. In: MARTINEZ, Luciano; et al. (coords.). In: **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.** Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 154-164.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Dados estatísticos de saúde e segurança do trabalho. 2016. Consolidados por setor econômico (continuação série histórica). Disponível em: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-saude-e-seguranca-do-trabalho/seguranca-trabalho-2016>. Acesso em: 04/11/2018.

MURGAS, Rolando. Contrato de trabalho transnacional. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone. **Novos rumos de direito do trabalho na América Latina.** São Paulo: LTr, 2003, p. 48-62.

MYODO, Emi; et al. Issues and Solutions to Informal Communication in Working from Home Using a Telepresence Robot. **ITE Trans. on MTA** Vol. 6, No. 1, pp. 30-45 (2018). Disponível em: <https://www.jstage.jst.go.jp/article/mta/6/1/6_30/_pdf/-char/en>. Acesso em: 19/10/2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 1994.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado. **Scientia Iuridica**, Braga, v.63, n.335, maio/ago. 2014.

_____. A privacidade dos trabalhadores e a utilização das redes sociais online: algumas questões. In: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho.** Vol. II. Coimbra: Edições Almedina, 2016a, p. 11-69.

_____. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização. In: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho.** Vol. II. Coimbra: Edições Almedina, 2016b, p. 89-117.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Motivos de las horas extraordinarias en los trabajos industriales en el Brasil. In: VVAA. **La Jornada Extraordinaria en América Latina.** Organización Internacional del Trabajo. LIMA: Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT), 1986, p. 201-290.

_____. **Teoria jurídica do salário.** São Paulo: LTr, 1994.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010a.

_____. O Problema da Redução da Jornada de Trabalho e o Direito Brasileiro. In: MANNRICH, Nelson; et al (coords.). **Reconstrução do direito do trabalho: anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010b, p. 17-25.

_____. O trabalho a distância e os meios informatizados de controle e supervisão. In: **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 33, n. 121, p. 15-17, nov. 2013.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores.** Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NUNES, João Paulo Avelãs. Da "Crise de 1929" à "Crise de 2008". Reflexão historiográfica em torno do conceito de "Estado Providência". I&D CEIS20 - Artigos em Revistas Nacionais. 2013. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/46457>. Acesso em: 02/01/2019.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Manual de introdução ao estudo do direito: com exercícios para sala de aula e lições de casa.** 6ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O Acidente de Teletrabalho e a Fiscalização da Tecnologia da Telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 107-118.

_____. A advocacia conhecendo o teletrabalho: origem, conceitos e regulamentação na Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; et al (coords.). **Reforma trabalhista na visão da advocacia: Aspectos práticos e estratégias para o cotidiano.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 165-185.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Tesauro de la OIT.** Disponível em: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>. Acesso em: 08/04/2018.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. **Tratado de direito do trabalho. Parte I – Dogmática geral.** Coimbra: Edições Almedina, 2012.

_____. Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas. In: APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. **Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional.** Lisboa: AAFDL, 2018, p. 101-116.

PAMPLONA, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei nº 13.467/17. **Revista Direito UNIFACS**, n. 2016, jun. 2018, 25 p.

PASTORE, José. Evolução tecnológica: repercussões nas relações do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.31, n.119, p.163-184, jul./set. 2005.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. Saúde, higiene e segurança no trabalho no contexto do trabalho digno. A fragmentação do meio ambiente de trabalho operada pela reforma trabalhista. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha; et al (coords.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho.** São Paulo: LTr, 2018, p. 259-268.

PERES, Antonio Galvão. **Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes saudáveis de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al (coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, v. 2, São Paulo: LTr, 2015, p. 81-87.

PRADO, Luis Carlos Delorme. A Grande Depressão e a Grande Recessão: Uma comparação das crises de 1929 e 2008 nos EUA. **Revista Econômica**, Niterói, v. 13, n. 2, dez. 2011, p. 9-44.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **Teoria da empresa para o direito do trabalho brasileiro.** São Paulo: LTr, 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. As normas de duração do trabalho não mais pertencem à ambiência laboral? In: **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.** Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 368-381.

RASO DELGUE, Juan. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO**

DEL EMPLEO. Vol. 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, p. 2-39. Disponível em: <http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/454/621>. Acesso em: 07/07/2018.

RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. El teletrabajo: notas sobre su noción, calificación y régimen jurídico. In: RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Derecho del Trabajo: Tendencias contemporáneas.** Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley: 2013a, p. 100-120.

_____. El desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y dumping social. In: RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Derecho del Trabajo: Tendencias contemporáneas.** Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley: 2013b, p. 142-172.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 27ª ed. ajustada ao novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2002.

RIBEIRO, Thiago Reis Marques. New Deal e origens do Eximbank. **Revista Mosaico**, v. 9, nº 1, p. 35-55, jan.-jun. 2016.

RIFKIN, Jeremy. **El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era.** Trad. Guillermo Sánchez. Barcelona: Colección Booket, 2004.

ROCHA, Antonio Penalves. As observações de Jean-Baptiste Say sobre a escravidão. Estud. av., São Paulo, v. 14, n. 38, p. 181-212, abr. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142000000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02/01/2019.

RUTH, Stephen. The Dark Side of Telecommuting – Is a Tipping Point Approaching? (July 7, 2011). **GMU School of Public Policy Research Paper No. 2012-02.** Disponível no SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1880895>. Acesso em: 21/10/2018.

SARBU, Miruna. The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. **Research in Transportation Economics** (2018). Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>. Acesso em: 19/10/2018.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial.** Trad. Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. 4ª ed. São Paulo: Editora da Universidade Paulista: Brasiliense, 1995.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEGARRA, María Serrano. La crisis económica de 1929: Roosevelt y el *New Deal*. **Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas del Elche**, vol. I, nº 6, mar. 2010, p. 112-130.

SICHES, Luis Recasens. **Tratado general de filosofía del derecho.** 20ª ed. México: Editorial Porrúa, 2010.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo.** 1ª ed. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011.

SILVA, Alessandro da. Ato inseguro, culpabilização das vítimas e o papel do nexo de causalidade na responsabilidade por acidentes do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al (coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, v. 2, São Paulo: LTr, 2015, p. 465-480.

SILVA, Bruno Mattos. A desregulamentação dos mercados financeiros e a crise global: lições e perspectivas. **Senatus**, Brasília, v. 8, nº 2, out. 2010, p. 14-28.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho.** 3ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017a.

_____. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017b.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador: uma questão de tutela ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; et al (coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, v. 2, São Paulo: LTr, 2015, p. 183-202.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista LTr.** São Paulo, a. 64, t. I, n. 5, p. 583-587, maio 2000.

SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. **Revista dos Tribunais**, 798, 2002, p. 23-50.

SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades). Disponível em: <http://www.sobratt.org.br>. Acesso em: 23/12/2017.

SOBRINHO, Juliano Custódio. **Sobre um tempo de incertezas: o processo de abolição e os significados da liberdade em Minas Gerais (1880-1888).** 294 p. Tese de Doutorado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2014.

SOUSA; Duarte Abrunhosa e. Registo dos tempos de trabalho e proteção de dados pessoais. In: APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. **Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional.** Lisboa: AAFDL, 2018, p. 117-.

SOUSA JÚNIOR, Antonio Umberto de; et al. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017.** São Paulo: Rideel, 2018.

SOUTH COAST AIR QUALITY MANAGEMENT DISTRICT. **RULE 2202 ─ ON-ROAD MOTOR VEHICLE MITIGATION OPTIONS EMPLOYEE COMMUTE REDUCTION PROGRAM GUIDELINES.** February, 2016. Disponível em: <http://www.aqmd.gov/docs/default-source/rule-book/support-documents/rule-2202/rule-2202-employee-commute-reduction-program-guidelines-(ecrp).pdf?sfvrsn=10>. Acesso em: 04/07/2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

STOLZ, Sheila; FORTALEZA, Jesús Lahera. Igualdade de tratamento e não discriminação por razão de gênero e a nova legislação espanhola sobre teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 135-154.

STÜRMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle. Teletrabalho: controle de jornada de meio ambiente laboral. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v.30, n. 354, p.7-37, jun. 2013.

SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **Teoria da eficácia ultraterritorial das normas coletivas de trabalho. 2017.** 226 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

SUPIOT, Alain. **Critique du droit du travail.** Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

_____; et al. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa.** Trad.: Serviços de Tradução da Comissão Europeia. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

_____. **Direito internacional do trabalho.** 3ª ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

TEUBNER, Gunther. A Bukowina Global sobre emergência de um pluralismo jurídico transnacional. **Impulso: Revista de Ciências Sociais e Humanas**, v. 14, n. 33, 2003, p. 9-31.

TREVISAN, Alexandre; et al. **Pesquisa Home Office Brasil 2016.** SAP Consultoria em Recursos Humanos. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 03/11/2018.

TUCKER, Philip; FOLKARD, Simon. Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper. **Conditions of Work and Employment Series**, No. 31. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – GENEVA, 2012, 67 p.

ŢOP, Dan Cristian. Regulatory of the Teleworking Activities in Romania (April 6, 2018). **SSRN.** Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3157517>. Acesso em: 20/10/2018.

TUPINAMBÁ, Carolina. A jornada de trabalho e a Lei n. 13.467/2017: o esvaziar da ampulheta na nova lógica da contagem do tempo de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017, p. 49-66.

TVANAMATRA. **Presidente da Anamatra aponta inconstitucionalidades da reforma trabalhista.** Publicado em 28 jun. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=b8PyLHo6U9U>. Acesso em: 08/10/2018.

VALENCIA CATUNTA, Ana Maria Cecilia. Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. **Rev. IUS**, Puebla, v. 12, n. 41, p. 203-226, jun. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lang=pt>. Acesso em: 20/10/2018.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho.** Brasília, a. 10, n. 19, p. 96-104, mar. 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César; RODRIGUES JUNIOR, Edison Luiz. Novidades sobre o teletrabalho e a Lei n. 13.467, publicada em 13 de julho de 2017. O avanço legislativo e o retrocesso de direitos. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coords.). **Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther.** São Paulo: LTr, 2018, p. 78-84.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr, 2005.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Aspectos Econômicos da Redução da Jornada de Trabalho. In: In: MANNRICH, Nelson; et al (coords.). **Reconstrução do direito do trabalho: anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 63-71.