



**MESTRADO EM DIREITO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO  
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DAS FACULDADES  
METROPOLITANAS UNIDAS**

**DANIELLE DE MELLO BASSO**

**A EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO  
TELETRABALHO**

São Paulo  
2019

**DANIELLE DE MELLO BASSO**

**A EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO  
TELETRABALHO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, com aderência a linha de pesquisa *Decisão Jurídica e Monopólio do Estado*, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito da Sociedade da Informação, sob orientação da Prof<sup>a</sup> Dra. Greice Patrícia Fuller.

São Paulo  
2019

BASSO, Danielle de Mello.

A efetividade das normas de saúde e segurança no teletrabalho/  
Danielle de Mello Basso -- São Paulo: 2019, 122 fls.

Orientador: Prof<sup>a</sup> Dra. Greice Patrícia Fuller

Dissertação (mestrado) – do Centro Universitário das Faculdades  
Metropolitanas Unidas, 2019.

1. Sociedade da Informação. 2 Teletrabalho. 3 Efetividade das  
normas de saúde e segurança. I. Danielle de Mello Basso. II. Greice Patrícia  
Fuller. III. Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas.  
Mestre em Direito da Sociedade da Informação. IV. A efetividade das  
normas de saúde e segurança no teletrabalho.

**DANIELLE DE MELLO BASSO**

**A EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO  
TELETRABALHO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, com aderência a linha de pesquisa *Decisão Jurídica e Monopólio do Estado*, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito da Sociedade da Informação, sob orientação da Prof<sup>a</sup> Dra. Greice Patrícia Fuller.

Data da aprovação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

**Banca Examinadora**

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Greice Patrícia Fuller  
Faculdades Metropolitanas Unidas

---

Arguidor: Prof<sup>o</sup> Dr. Irineu Francisco Barreto  
Junior  
Faculdades Metropolitanas Unidas

---

Arguidora: Prof<sup>a</sup> Dra. Lucinéia Rosa dos  
Santos  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

São Paulo  
2019

“A esperança é o sonho do homem acordado.” (Aristóteles)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente aos meus amados pais, que são exemplo de perseverança pra mim e me ensinaram, desde muito pequena, a lutar até o fim pelos meus sonhos e sempre apoiam todos os meus passos. À minha querida irmã, por todo carinho e apoio durante essa jornada. Sou muito grata por entenderem minha ausência durante esse período e me amarem incondicionalmente, isso foi fundamental para a conclusão de mais esta etapa. Tenham certeza de que são a razão da minha vida!

Aos meus avós, por terem me acolhido em sua residência, em parte dessa caminhada e pelo amor que sempre me deram.

Agradeço, ainda, aos colegas Ronny Max e a Magali Rodrigues Souza pelas diversas orientações e conversas referentes à dissertação, bem como aos colegas do Mestrado pela companhia diária.

Aos professores do programa de Mestrado da Faculdade Metropolitanas Unidas, toda minha gratidão, em especial à minha orientadora Greice Patrícia Fuller e ao professor Irineu Francisco Barreto Junior, por terem me incentivado e contribuído de forma direta para essa conquista. Ainda, ao professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, que foi meu orientador até a minha qualificação e agregou muito valor ao presente trabalho.

## RESUMO

O avanço tecnológico transformou de forma significativa a sociedade, apresentando reflexos principalmente na forma de trabalho das pessoas. O emprego das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) no desenvolvimento das atividades laborativas possibilitou que as pessoas realizassem suas funções fora das dependências do empregador, exercendo o denominado teletrabalho. Esta figura foi disciplinada no ordenamento jurídico brasileiro com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, a qual reservou um capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho para tratar do teletrabalho. A utilização desse modelo de trabalho implica em vários cuidados específicos, principalmente no que se refere à saúde e segurança do teletrabalhador. Assim, consciente do impacto que a utilização do teletrabalho gera na vida e saúde dos trabalhadores, bem como da legislação específica insuficiente para abordar todas as peculiaridades do tema, o presente trabalho tem como objetivo apresentar a efetividade das normas de saúde e segurança no teletrabalho. A análise observará as normas existentes, na legislação brasileira, para os contratos de trabalho tradicionais e de teletrabalho, bem como o dever de observar o teletrabalho decente. A metodologia utilizada será a dedutiva, com abordagem qualitativa e objetivo exploratório, por meio de pesquisa em doutrinas, artigos científicos e legislação sobre o tema, a que permite a conclusão de que o trabalhador convencional e o teletrabalhador devem ter assegurados seus direitos e garantias mínimas. Além disso, deve ser resgatado o valor do trabalho na vida do ser humano, não devendo ser afastada a premissa de que o trabalho o dignifica, razão pela qual não é possível admitir que o trabalhador tenha sua vida e saúde prejudicadas em face do trabalho.

**PALAVRAS CHAVE:** Teletrabalho; Saúde e segurança do trabalhador; Reforma trabalhista; Sociedade da informação.

## **ABSTRACT**

The technological advance has meaningfully changed the society, showing reflections mostly in the form of people's work. The use of Information and Communication Technologies in the labor activities development has made possible for people to accomplish their jobs outside the employer's dependencies, performing the so called telecommuting. It was disciplined in the Brazilian legal order with the implementation of the 13.467/2017 Law, also known as labor reform, which has reserved a chapter in the Consolidation of Labor Laws to manage the telecommuting. The use of this labor model implicates in several specific precautions, especially in which refers to telecommuter's health and safety. As so, knowing the impact the telecommuting's usage generates in the telecommuter's life and health, as well as the insufficient specific legislation to approach all this theme's peculiarities, this paper's goal is to show the effectiveness of the telecommuting's norms for health and safety. The analysis will observe the existing norms, in the Brazilian legislation, for traditional and telecommuting labor contracts, as well as the duty to observe a decent telecommuting. The methodology to be used will be deductive, with qualitative approach and exploratory objective, by means of research in doctrines, scientific papers, and legislations on the theme, which allows the conclusion that the conventional worker and the telecommuter must have their rights and minimum guarantees ensured. Furthermore, the value of work in the life of the human being should be redeemed, and the premise that the work dignifies should not be rejected, which is the reason why it is not possible to admit that the worker has his life and health impaired in the face of work.

**KEYWORDS:** Telecommuting; Worker's health and security; Labor Reform; Information Society

## **ABREVIATURAS**

Art. – Artigo

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidações das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Reguladora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organizações das Nações Unidas

RTME – Revolução Tecnológica Microeletrônica

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

|   |            |
|---|------------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>10</b>  |
| <b>1. TELETRABALHO.....</b>   | <b>13</b>  |
| 1.1. Conceito.....  | 13         |
| 1.2. Características.....   | 18         |
| 1.3. Legislação brasileira sobre teletrabalho .....   | 20         |
| 1.4. Benefícios e prejuízos do desempenho do teletrabalho.....                                | 25         |
| <b>2. TELETRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO.....</b>  | <b>28</b>  |
| 2.1. Trabalho em domicílio como antecedente histórico do teletrabalho .....                   | 28         |
| 2.2. Surgimento do teletrabalho no Brasil .....   | 37         |
| <b>3. EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO<br/>TELETRABALHO.....</b>                | <b>40</b>  |
| 3.1. Definição de saúde e segurança e os direitos mínimos do trabalhador no teletrabalho .... | 40         |
| 3.1.1. Trabalho decente .....   | 43         |
| 3.1.2. Teletrabalho decente.....  | 52         |
| 3.1.3. Meio ambiente do trabalho.....   | 56         |
| 3.2. Normas de saúde e segurança nos contratos de trabalho tradicionais .....                 | 69         |
| 3.3. Normas de saúde e segurança no teletrabalho .....  | 72         |
| 3.4. Responsabilidade trabalhista do empregador no teletrabalho .....                         | 78         |
| 3.5. Responsabilidade civil do empregador no teletrabalho .....                               | 81         |
| 3.6. A efetividade das normas de saúde e segurança no teletrabalho .....                      | 89         |
| <b>4. CONCLUSÃO.....</b>  | <b>107</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>   | <b>110</b> |

## INTRODUÇÃO

A sociedade é cada dia mais influenciada pelos avanços telemáticos e informáticos, acarretando significativa mudança não só na forma de produção, edição, distribuição e recebimento da informação, mas principalmente na forma de trabalho das pessoas. O considerável avanço tecnológico possibilitou a implantação de mecanismos que favorecem a economia do país, dentre eles a possibilidade de o empregado desempenhar suas atividades a distância, sendo dispensável sua presença em local específico de trabalho. Referida possibilidade é denominada teletrabalho e desperta, especialmente aos empregadores, crescente interesse na aplicação desta forma de trabalho em suas atividades. A ideia da prestação de serviços sem a presença do empregado nas dependências da empresa, cumulada com a possibilidade de aumento no rendimento do trabalho e, conseqüentemente, no faturamento, cresce aos olhos dos empreendedores.

Isso não significa que para o empregado essa modalidade de trabalho não seja interessante. Pelo contrário, ela também é atrativa para o trabalhador, pois representa a possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho, afastar as horas perdidas no trânsito e, em algumas hipóteses, desempenhar sua atividade dentro de sua residência, fato que justifica o grande número de pessoas laborando nos padrões do teletrabalho.

Dessa forma, nota-se que algo imprescindível para o sucesso pleno da implantação desse formato de trabalho deve ser observado: os cuidados com o ambiente laboral e os reflexos que a realização dessa atividade, de forma inadequada, pode trazer para a vida do empregado. É necessário observar que a Constituição Federal estabelece como direito fundamental do indivíduo o direito à vida, saúde, segurança e dignidade. Além disso, prevê como direito social de todo trabalhador, a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança. Entretanto, ainda assim, há dificuldade na determinação de regras nos contratos dos teletrabalhadores, eis que a previsão legal sobre o tema é precária (somente o art. 75-E da CLT trata da saúde e medicina no teletrabalho e de maneira superficial), o que permite mais de uma interpretação do dispositivo.

Por tal motivo, o objetivo do estudo é analisar a figura do teletrabalho, demonstrando o cuidado com os direitos fundamentais e básicos do trabalhador e comparar o teletrabalhador com o empregado convencional, bem como demonstrar a necessidade da abordagem específica sobre o tema. Cabe esclarecer que este trabalho abordará o teletrabalho subordinado, destacando os direitos e deveres do empregador e empregado quanto ao tema em

questão para obtenção do trabalho digno. É oportuno esclarecer, também, que o estudo é voltado para a relação privada, não incluindo em seu objeto a utilização do teletrabalho no âmbito do poder público.

Para tanto, a exposição será realizada em três capítulos. No primeiro capítulo a proposta foi aprofundar os estudos sobre o teletrabalho, apresentando o conceito, as características, a legislação vigente e aspectos favoráveis e desfavoráveis do desempenho das atividades nessa forma de trabalho. Isso tudo com base em interpretações dadas às disposições inseridas na CLT com a reforma trabalhista.

Quanto ao segundo capítulo, busca-se realizar uma breve evolução histórica do teletrabalho, demonstrando as formas anteriores de trabalho até chegar nas modalidades mais atuais de trabalho, decorrentes da influência da tecnologia, apresentando a flexibilização pela qual os contratos de trabalho passaram.

O terceiro e último capítulo trata do cerne da presente dissertação, oportunidade em que são analisadas as determinações legais quanto à segurança e saúde nos contratos tradicionais, bem como as inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da reforma trabalhista para os contratos de teletrabalho. A partir disso, verifica-se a possibilidade de aplicação das normas já existentes para os contratos de teletrabalho. Em razão da temática, trata do trabalho decente e define teletrabalho decente, demonstrando a necessidade de observância ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais e sociais previstos na Constituição Federal, bem como a importância do ambiente laboral equilibrado, apresentando, inclusive uma análise do meio ambiente do trabalho. Ainda, é apresentada a responsabilidade trabalhista e civil presente nos contratos de teletrabalho, haja vista a complexidade e especificidade do tema. Por fim, trata da efetividade das normas de saúde e segurança no teletrabalho, com base na interpretação da legislação trabalhista em conjunto com o texto constitucional, portarias e normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho, demonstrando o papel de todas as partes envolvidas (direta ou indiretamente) na relação de emprego e a importância de cada uma delas para sua concretização.

Em resumo, a finalidade do estudo é analisar o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro, estabelecendo um paralelo entre as determinações que incidem nos contratos de trabalho tradicionais e as raras disposições que existem para nortear os contratos de teletrabalho, com o propósito de sugerir alternativas para a nova realidade laboral. É válido destacar que este trabalho não apresenta um estudo comparado entre a legislação brasileira e a de outros países sobre o tema, mesmo que em alguns momentos apresente apontamentos

sobre a legislação estrangeira. Isso porque, esta é utilizada apenas como uma forma de nortear o raciocínio e demonstrar a direção que o ordenamento jurídico brasileiro pode seguir.

Para a realização do presente estudo foi utilizado o método dedutivo, com abordagem qualitativa e objetivo exploratório, buscando um entendimento mais aprofundado sobre o tema por meio da análise doutrinária, de artigos científicos, além da Constituição Federal, Lei n. 13.467/2017, Consolidação as Leis do Trabalho e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho sobre segurança e saúde do trabalhador. A legislação de outros países referente ao teletrabalho, igualmente, será fonte de pesquisa utilizada como referência, sempre que compatível com o Direito do Trabalho brasileiro, haja vista a ínfima legislação nacional existente, na atualidade, abordando o teletrabalho e a intenção de interpretar da melhor maneira possível as determinações legais de proteção ao teletrabalhador para vincular esse instituto ao trabalho decente.

Diante do exposto, o estudo elaborado pretende provocar a reflexão e debates sobre o tema, alertando sobre os futuros problemas que surgirão em razão da norma superficial existente, bem como contribuir com uma fonte útil para os acadêmicos e estudiosos.

## 1. TELETRABALHO

O teletrabalho representa uma nova modalidade de trabalho inserida no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da reforma trabalhista. Modalidade esta que, sem dúvida alguma, não é recente, isso porque refere-se a uma transformação (em razão do tempo e necessidade/realidade da sociedade) do trabalho em domicílio, o qual foi modificado por meio dos avanços tecnológicos, conforme será demonstrado no próximo capítulo.

Quando o assunto é teletrabalho, todas as atenções são voltadas para o fato de que ele proporciona um aumento de produtividade e, ao mesmo tempo, a redução de custos, tornando a questão extremamente atrativa para os empresários, principalmente em épocas de crise financeira, como a que o Brasil está enfrentando. Ao mesmo tempo, existem inúmeras vantagens para o trabalhador, tais como: jornada de trabalho flexível, trabalho próximo ou até mesmo dentro de casa, dentre outras.

Entretanto, é importante destacar que mesmo diante desse cenário vantajoso para as partes, o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador deve ser mantido como prioridade, da mesma forma como ocorre (ou pelo menos deveria ocorrer) nos contratos convencionais, principalmente no que se refere ao meio ambiente laboral. Isso porque, essa modalidade de trabalho permite que a atividade seja desenvolvida no domicílio do trabalhador (*homeoffice*), em centros de trabalhos vizinhos ou telecentros comunitários, fato que exige a capacidade estrutural do local para suportar a instalação da tecnologia adequada para o bom desempenho do trabalho, bem como preservar a saúde e oferecer segurança ao teletrabalhador.

Assim, em razão de suas inúmeras peculiaridades, o presente capítulo é reservado para analisar a figura do teletrabalho desde sua conceituação, legislação nacional existente sobre o tema, até mesmo os benefícios e prejuízos gerados para as partes envolvidas na relação de emprego e para a sociedade, em razão do seu desenvolvimento.

### 1.1. Conceito

O conceito de teletrabalho foi introduzido ao ordenamento jurídico brasileiro somente com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, sendo que até esse momento, o instituto era tratado pelo Poder Judiciário por analogia ao trabalho em domicílio, previsto no art. 6º da CLT. Porém, o assunto já é estudado e discutido há muito tempo. Se analisado o

cenário mundial, o termo foi criado por Jack M. Nilles que em 1976 publicou nos Estados Unidos um livro com base em seu projeto de estudos sobre o tema. Para o inventor do teletrabalho, este é definido como qualquer forma de substituição do deslocamento relacionado em razão da atividade laboral por tecnologia da informação, ou seja, a possibilidade de “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho.”<sup>1</sup>

Essa modalidade de trabalho a distância também pode ser conhecida como *networking*, *telecommuting*, *remote working* (nos Estados Unidos da América), *télétravail* (nos países com idioma francês), *teletrabajo* (nos países como idioma espanhol) e *telelavoro* (nos países como idioma italiano).<sup>2</sup>

Dessa forma, não é possível sustentar que o teletrabalho é uma nova forma de organização ou modalidade do trabalho, pois é praticada há muitos anos. O que ocorre, na realidade, é a evolução do instituto, que com o avanço tecnológico passa a tomar proporções cada vez maiores e, por consequência, sofre constante reenquadramento no seu conceito, com o objetivo de acompanhar a transformação na forma de trabalho da sociedade da informação.

Em razão da dimensão do tema, a partir da criação desse conceito por Jack M. Nilles, surgiram diversas análises do instituto e, conseqüentemente, inúmeras definições foram apresentadas. A Organização Internacional do Trabalho, por meio da Convenção n. 177 e Recomendação 184 (não ratificadas pelo Brasil), conceituou o teletrabalho como a forma de trabalho que permite a separação física entre o trabalhador e o empregador, uma vez que o trabalho é realizado em lugar distante do escritório central e/ou centro de produção, exigindo a utilização de novas tecnologias que facilitam a comunicação.<sup>3</sup>

O teletrabalho, portanto, é basicamente definido como o “trabalho executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação.”<sup>4</sup> Entretanto, a essa definição deve ser acrescentada a possibilidade de execução do trabalho, em parte do tempo, nas dependências do empregador, como destaca Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O chamado teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997. p. 15.

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 214.

<sup>3</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009. p. 35.

<sup>4</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**. Espanha. vol. XXVI, 2008, 295-311. p. 299.

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 253

Especificando mais ainda o conceito de teletrabalho, Manuel Martín Pino Estrada<sup>6</sup> apresenta a necessidade da utilização de meios de telecomunicação para o desenvolvimento das atividades, objetivando demonstrar que o teletrabalho deixa de ser apenas virtual e a passa a ser cibernético, uma vez que é possível a interação entre o mundo real e o virtual, a medida que o homem passa a interagir com o conjunto de máquinas conectadas à internet:

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade.<sup>7</sup>

No Código do Trabalho de Portugal, o primeiro conceito de teletrabalho é introduzido no ano de 2003 (art. 233), porém após revisão realizada no mencionado código, da qual foi fruto o Código de 2009, a definição se faz presente no art. 165, determinando que é “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”<sup>8</sup> A legislação italiana, por sua vez, na Lei n. 191/1998, que trata do teletrabalho no âmbito da administração pública, define que é:

a prestação de trabalho, realizada por um trabalhador de uma das administrações públicas num lugar considerado idôneo, localizado fora da empresa, onde a prestação seja tecnicamente possível, e com o suporte de uma tecnologia da informação e da comunicação que permita a união com a administração que depender.<sup>9</sup>

Na Argentina há muito tempo se pratica essa modalidade de trabalho, inclusive já foram expostos 12 projetos de lei entre o ano de 2007 e 2018,<sup>10</sup> entretanto ainda não existe lei específica sobre o tema. Ainda assim, merece destaque o último projeto proposto, Projeto de Lei n. 3.780/2018, que aborda o teletrabalho como a realização de um ato, execução de obras

---

<sup>6</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito. O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 17-18.

<sup>7</sup> Em sua obra, o autor explica que internet é classificada quanto ao uso e à realidade. No que se refere ao uso, a internet pode ser bidirecional que é aquela que utiliza duas dimensões (e-mail, blogs, bate papo, entre outros) ou tridimensional é a que utiliza três dimensões (avatars nos mundos virtuais). Quanto à realidade, pode ser superficial (acessada por pessoas leigas), profunda (acessada por hackers, que são experts em informática que usam de forma ética a rede mundial de computadores) ou escura (acessada por crackers, que são experts em informática que a usa para o crime).

<sup>8</sup> Código do Trabalho de Portugal. Disponível em <[http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em 12. jan. 2019.

<sup>9</sup> ESTRADA, Manuela Martín Pino. O Teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro. **Revista eletrônica mensal do centro de pesquisas jurídicas da UNIFACS**, n.52, setembro/2004.

<sup>10</sup> Senado da Argentina. Disponível em <<http://www.senado.gov.ar/parlamentario/parlamentaria/avanzada?page=2>>. Acesso em 22 nov. 2018.

ou prestação de serviços, em que o objeto do contrato é realizado total ou parcialmente fora das dependências do empregador:

Artículo 3° - Definiciones. A los efectos de la presente ley se entenderá por:

a) Teletrabajo. Forma de organización laboral en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral que consiste en la realización de actos, ejecución de obras o prestaciones de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley 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 lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) como soporte, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.<sup>11</sup>

Ainda, na Colômbia foi promulgada a Lei n. 1.221/2008, que “promueve el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo con el fin de dar mayores oportunidades laborales y disminuir la cifra de desempleo en el país”<sup>12</sup> e o define o como a prestação de serviços a terceiros com a utilização das tecnologias da informação e da comunicação (TIC’s), sem a necessidade da presença física do trabalhador no estabelecimento do empregador.

Artículo 2° DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

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.<sup>13</sup>

Cabe destacar que o Ministério de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) da Colômbia tem investido fortemente no teletrabalho, pois o entendimento é de que em 2019, por meio desta forma de trabalho, o país alcançará uma verdadeira transformação digital. Esse pensamento decorre dos números consideráveis obtidos por meio do “Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo em Empresas Colombianas”, realizado em 2018, que permitiu a constatação de que a Colômbia contava até o ano passado com 122.278 teletrabalhadores.<sup>14</sup>

A Espanha, por meio do Decreto Lei n. 3/2012 (baseado no manual de implantação do teletrabalho na Administração Geral do Estado de 2007), compreende que o teletrabalho é

<sup>11</sup> Proyecto de Ley 3780/18 – Teletrabajo. Disponible em <<http://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/verExp/3780.18/S/PL>>. Acesso em 22 nov. 2018.

<sup>12</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 4608.

<sup>13</sup> Ley 1221/08. Disponible em < [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)>. Acesso em 28 jul. 2018.

<sup>14</sup> Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. **Teletrabajo y empresas: una fórmula para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)**. Notícia de 20 mar. 2019. Disponible em: < <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-92604.html>>. Acesso em 23 mar. 2019.

uma forma particular de organização de trabalho que se adequa perfeitamente ao modelo econômico e produtivo do país por “favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo, vida personal y familiar.”<sup>15</sup>

É válido mencionar, também, que o Chile possui lei que aborda o tema em questão (Lei n. 19.759/02), disciplinando o teletrabalho como aquele realizado a distância por intermédio do uso da tecnologia de informação e comunicação<sup>16</sup> e que é “regulamentado como uma exceção ao limite da jornada ordinária do trabalho”,<sup>17</sup> da mesma forma como ocorre no Brasil. Ademais, existem outros países em que a situação é a mesma da Argentina, uma vez que na prática já se executam a modalidade do teletrabalho, contudo ainda não existe lei específica sobre o assunto. Como exemplo pode ser citado o Uruguai que desde 2016 assegura, por meio da Câmara Uruguaia de Tecnologia da Informação e Ministério do Trabalho, o interesse na lei de teletrabalho e em 2017 apresentou projeto de lei para criação de uma Comissão de Teletrabalho.<sup>18</sup>

No Brasil, a normatização ocorreu recentemente, com o advento da Lei n. 13.467/2017, que define o teletrabalho, no art. 75-B, como “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”. Oportuno constar que, diante da proximidade entre a redação dos dispositivos referentes ao teletrabalho na legislação brasileira e na portuguesa, é possível verificar que o Brasil teve como inspiração o Código do Trabalho português, ainda que tenha deixado muito a desejar, principalmente, no que se refere às proteções do teletrabalhador.

Diante do todo o exposto, não restam dúvidas de que o núcleo da definição do teletrabalho está baseado na possibilidade de executar as atividades fora das dependências do empregador e mediante utilização de meios telemáticos.

---

<sup>15</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0.** ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 4809.

<sup>16</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0.** ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 4493.

<sup>17</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito. O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014. p. 49.

<sup>18</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0.** ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 4695 e 4708.

## 1.2. Características

De acordo com as definições apresentadas, conclui-se que o teletrabalho é definido pela execução das atividades laborais a distância, dispensando a presença física do trabalhador no local de trabalho. Por esta razão, para configuração do referido conceito, o desenvolvimento das atividades deverá ser por intermédio não só de computadores como também de outros equipamentos telemáticos. Isso significa que para caracterização dessa forma de trabalho deverão ser levado em consideração dois requisitos: i) a localização ou organização e ii) a tecnologia do trabalho desenvolvido. Isso permite destacar que todo teletrabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho.<sup>19</sup>

Assim, o teletrabalho é caracterizado como um trabalho flexível, eis que trata de uma prática com jornada laboral flexível (o que não significa dizer desprovida de controle) e local da prestação de serviço também flexível.

Para configuração desse modo de trabalho é necessário que o desenvolvimento das atividades ocorra preponderantemente fora das dependências do empregador, ou seja, o local de trabalho poderá ser o próprio domicílio do trabalhador, telecentros ou simplesmente não ter local fixo para desempenhar as atividades, sendo analisados por essa ótica os requisitos de localização e organização. Assim, por esse critério, o instituto poderá ser classificado como em domicílio, em telecentros, nômade ou transnacional:

O trabalho em domicílio corresponde ao trabalho tradicional realizado em domicílio do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido.

Já o teletrabalho realizado em telecentros (centro satélite ou centro local de teleserviço) é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa.

No trabalho nômade (também conhecido como móvel), o teletrabalhador não tem local fixo para prestação dos serviços, o que pode se verificar *e.g.*, com o trabalhador externo.

Tem-se ainda o teletrabalho transnacional, o qual é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p 238.

<sup>20</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: Aspectos Econômicos e Jurídicos. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 35.

Cavalcante e Jorge Neto ainda sustentam que além das características já expostas, o teletrabalho também possui como requisito identificador, o controle das atividades executadas:

Assim, os elementos característicos do teletrabalho são: a) atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.<sup>21</sup>

Outra característica essencial do teletrabalho é a incorporação da tecnologia às atividades desenvolvidas. Portanto, não será considerada essa modalidade de trabalho se as tecnologias da informação e da comunicação não forem utilizadas. Cabe mencionar que as TIC's são as principais responsáveis pelas mudanças significativas no modo de trabalho da sociedade moderna, não podendo ser afastado o fato de que “o desenvolvimento do teletrabalho é o resultado de mudanças na tecnologia.”<sup>22</sup>

Não pode ser descartada, como característica do termo, as duas formas de atuação nessa modalidade: teletrabalho autônomo ou subordinado. No primeiro inexistente qualquer subordinação, havendo autonomia total na realização das atividades por parte dos trabalhadores e a(s) empresa(s) para qual presta serviços não assume(m) qualquer risco desta atividade. Enquanto que no teletrabalho subordinado há o vínculo empregatício, vez que preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT<sup>23</sup> e existente o controle do trabalhador (por meio de recursos telemáticos), a autonomia não se faz presente nessa hipótese e o empregador assume os riscos dessa atividade.

Por fim, é válido destacar, ainda, que a atenção com o perfil do teletrabalhador, é uma característica importante desse modo de trabalho, uma vez que a identificação do perfil do trabalhador é essencial para o bom desempenho da função, pois ainda que repleto de benefícios, não são todas as pessoas que estão aptas a desenvolver suas atividades nessas condições. Segundo Alfredo Massi, com base em relatórios realizados para acompanhamento

---

<sup>21</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: Aspectos Econômicos e Jurídicos. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 34.

<sup>22</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 36.

<sup>23</sup> Os requisitos do artigo 3º da CLT são: personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A redação do mencionado artigo prevê que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

do cumprimento do Acordo-Marco Europeu sobre Teletrabalho,<sup>24</sup> pessoas “com qualificações mais elevadas são mais propensos a exercitar o teletrabalho.”<sup>25</sup> Isso porque o teletrabalhador deverá ser uma pessoa automotivada, autodisciplinada, organizada, saber administrar seu tempo e não ter problema como a ausência de interação social, uma vez que esse tipo de trabalho acarreta no isolamento da pessoa. Em suma, o teletrabalhador deve “fortalecer su capacidad de aprendizaje y desarrollar competencias demandadas actualmente para mejorar su empleabilidad en el futuro.”<sup>26</sup>

Dessa forma, nota-se que a figura estudada possui inúmeras peculiaridades, o que comprova sua complexidade e a necessidade de normatização específica detalhada para que seja afastada qualquer possibilidade de dúvida na interpretação da norma.

### 1.3. Legislação brasileira sobre teletrabalho

O teletrabalho não possuía regulamentação própria até o final do ano de 2017, por isso, em razão da alteração do art. 6º da CLT (por meio da Lei n. 12.551/2011), os contratos existentes de teletrabalho eram equiparados aos contratos de *home office*. Para estipular as regras no contrato com o teletrabalhador, ou ainda, para solucionar litígios envolvendo o teletrabalho, aplicavam-se as determinações do trabalho prestado no domicílio do empregado.

Entretanto, essa situação não satisfazia as necessidades dos contratos de teletrabalho, haja vista a diferença entre as duas modalidades de trabalho, o que gerava grande insegurança jurídica. Assim, para sanar a lacuna existente na legislação trabalhista sobre o tema, em novembro de 2017 a Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor e com isso, foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro um capítulo para tratar exclusivamente do teletrabalho, Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 75-A a 75-E).

No início do referido capítulo é apresentado o conceito de teletrabalho (art. 75-B), o qual é claro quanto à necessidade do preenchimento de três requisitos para a configuração

---

<sup>24</sup> Acordo de âmbito da União Europeia, assinado no dia 16 de julho de 2002, em Bruxelas, por: Confédération européenne des syndicats (CES), BusinessEurope – antiga UNICE, European Association of Craft, Small and medium-sized enterprises (UEAPME) e European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP). No referido acordo há definição de teletrabalho, bem como disposições gerais para as condições deste trabalho na esfera da Europa.

<sup>25</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 92

<sup>26</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3022.

dessa modalidade de trabalho, quais sejam: i) atividade fora das dependências do empregador, ii) utilização de meios telemáticos e iii) a não configuração de trabalho externo. Cabe esclarecer que o fato do trabalhador comparecer nas dependências do empregador para realização de algumas atividades (reuniões, treinamentos ou outra atividade específica) ou até mesmo trabalhar alguns dias na empresa e outros fora do estabelecimento do empregador, não descaracteriza o regime do teletrabalho. Tudo isso porque, se analisada a figura em questão por um critério temporal, ela pode ser classificada como: permanente, alternada ou suplementar:

Em relação ao critério temporal, pode ser permanente, quando o tempo de trabalho fora da empresa exceda a 90% do tempo trabalhado. Por sua vez, o alternado é aquele em que se consome 90% da carga horária no mesmo local. E ainda o suplementar ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo).<sup>27</sup>

A reforma trabalhista ainda prevê que para essas situações, no contrato individual de trabalho deverá ser escrito e constar expressamente que a modalidade do trabalho desenvolvida será a do teletrabalho, bem como as atividades que serão realizadas pelo empregado. Esclarece, também, que o empregado vinculado ao regime de trabalho presencial poderá alterar seu regime para o teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que referida alteração seja objeto de aditivo contratual. O inverso igualmente é possível, porém a alteração do regime de teletrabalho para presencial somente ocorrerá se decorrer de determinação do empregador, desde que respeitado o cumprimento do prazo mínimo de 15 (quinze) dias de transição e formalizado por aditivo contratual.

No contrato de teletrabalho terá que constar cláusula que esclarece de quem é a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para desenvolvimento das atividades a distância, bem como regras para reembolso dos possíveis gastos arcados pelo empregado. Ocorre que a redação do art. 75-D permite a dupla interpretação, possibilitando que sustentem a responsabilidade tanto do empregado como do empregador, o que não é verdade e seria um verdadeiro retrocesso para os direitos dos trabalhadores. Para não violar direitos dos empregados, então, será necessário se valer da interpretação harmônica entre o mencionado artigo e os já existentes na CLT, mais especificamente o art. 2º, o qual permite concluir que os custos e encargos relacionados ao

---

<sup>27</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: Aspectos Econômicos e Jurídicos. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 35.

contrato de trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do empregador, eis que esse assume o risco da sua atividade econômica.

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, *caput*, da CLT, enfatiza ser empregador “*a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços*” (grifos acrescentados). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, *caput*, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.<sup>28</sup>

Importante destacar que a interpretação dos novos dispositivos deve ser feita em sincronia com as determinações já existentes na CLT, por meio da interpretação sistemática, isso significa, “análise da norma jurídica de acordo com o sistema em que se encontra inserida, ou seja, de forma harmônica com as diversas outras disposições, e não de forma isolada”.<sup>29</sup> Portanto, para análise das disposições referentes ao teletrabalho devem ser observados os arts. 2º, 3º e 6º da CLT.

Outro ponto observado no capítulo que trata do tema na CLT é a atenção em relação à saúde e segurança no teletrabalho, que se faz presente no art. 75-E.<sup>30</sup> Este esclarece apenas que ao empregador caberá a instrução do trabalhador quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, enquanto que ao empregado competirá assinar o termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções passadas. Assim, é possível observar que a previsão contida é extremamente superficial e, portanto, incapaz de orientar ou direcionar quais medidas devem ser seguidas nessa forma tão específica de trabalho.

Note que não há como simplesmente aplicar as regras de saúde e segurança do trabalho existentes para um contrato de trabalho tradicional à nova modalidade de trabalho, pois o teletrabalho aborda hipóteses de labor em locais totalmente inovadores e com formas de execução impossíveis de serem comparadas com o formato de trabalho até então utilizado. Com isso surgem alguns questionamentos que justificam a grande preocupação do presente estudo e que será tratada de forma mais detalhada no capítulo 3, tais como: o ordenamento

---

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017. p. 139.

<sup>29</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 69.

<sup>30</sup> Artigo 75-E da CLT - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

jurídico existente é compatível com os reflexos e situações geradas pelas inovações tecnológicas? A simples adaptação das normas existentes é suficiente para solucionar eventuais problemas referentes à saúde e segurança do teletrabalhador ou será necessária regulamentação específica?

Além do capítulo II-A da CLT, o teletrabalho também foi inserido no inciso III do artigo 62, isso significa que passou a constar como uma das excludentes do mencionado artigo que trata das normas de duração do trabalho, tendo como reflexo, por exemplo, o afastamento da incidência de pagamento de horas extras nessa modalidade de trabalho. Importante esclarecer que no trabalho externo, em regra, não incide pagamento de horas extras, pois há presunção de impossibilidade de controle da jornada laboral, o que não é possível ser sustentado para o teletrabalho, uma vez que neste há o controle da jornada do teletrabalhador.

Note que o controle das horas de trabalho do trabalhador convencional se difere do controle do teletrabalhador, haja vista que para o trabalho flexível o controle se dá de forma indireta, podendo ser “via conexão remota em que o empregador controla todos os movimentos virtuais do trabalhador ou até mesmo de maneira mais simples como os cartões de ponto virtuais”.<sup>31</sup> Há ainda possibilidade de controlar a jornada por acesso a sistemas de operação da empresa (*login/logout*), valendo destacar que a utilização de qualquer outro meio telemático ou equipamento tecnológico que possibilite o acompanhamento das horas de trabalho desempenhadas pelo teletrabalhador, será considerado controle de jornada. Isso significa que a presunção de que no teletrabalho não é possível controlar a jornada é uma “presunção relativa, que admite prova em contrário”,<sup>32</sup> ou seja, incidirá pagamento pelo labor extraordinário se constatado controle de horários, da mesma maneira como ocorre com os contratos de trabalho comuns.

Dessa forma, para a adequada aplicação da lei vigente sobre o teletrabalho, é preciso compreender que o afastamento do pagamento das horas extras não ocorrerá pura e simplesmente por ele estar previsto no art. 62, III da CLT, mas sim pela comprovação da inexistência de qualquer controle de jornada do empregado, conforme sustenta o

---

<sup>31</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, jul./dez. 2015, p. 42.

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017. p. 138.

entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região na decisão do Recurso Ordinário referente no processo n. 0010132-05.2016.5.03.0178<sup>33</sup>.

Além da inclusão do teletrabalho na CLT, por meio da reforma trabalhista, devem ser destacadas, também, como parte da legislação brasileira sobre o assunto, as disposições estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça e Supremo Tribunal Federal. A regulamentação sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário decorre da Resolução n. 227 de 15 de junho de 2016 do CNJ, a qual prevê que os servidores dos órgãos do Poder Judiciário poderão executar suas atividades fora das dependências desses órgãos, de forma remota, por meio da utilização de recursos tecnológicos. Mencionada resolução estabelece, ainda, que a competência para indicar os servidores que atuarão nesse regime é do gestor da unidade e apresenta, também, a relação e servidores que terão prioridade na indicação e os que não podem atuar nesse regime de trabalho.<sup>34</sup>

A regulamentação sobre o teletrabalho no Supremo Tribunal Federal, é fruto da Resolução n. 621/2018, publicada em 31 de outubro de 2018, a qual, dentre outras disposições, determina que o trabalho realizado nesse regime não admite banco de horas, tampouco prestação de serviço extraordinário e esclarece que essa Resolução rege não só os servidores que a partir da data de publicação passarão a desempenhar suas atividades nesse regime, como também aqueles que já atuam no teletrabalho.<sup>35</sup>

Diante do exposto, por meio da análise da legislação brasileira a respeito do tema abordado é possível verificar que mesmo após a regulamentação do instituto, ainda existem muitas lacunas na lei que necessitarão de discussão e reflexão por parte dos estudiosos e operadores do Direito, para tentar aproximar ao máximo a lei à realidade das partes que utilizam essa modalidade de trabalho, objetivando solucionar de forma sensata e equilibrada os conflitos e questionamentos decorrentes dessa relação de emprego.

---

<sup>33</sup> HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178 – Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017).

<sup>34</sup> Resolução n. 227/2016 do CNJ. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 18 nov. 2018.

<sup>35</sup> Resolução n. 621/2018 STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO621-2018.PDF>>. Acesso em 18 nov. 2018.

#### 1.4. Benefícios e prejuízos do desempenho do teletrabalho

O desempenho do teletrabalho proporciona inúmeros benefícios para as pessoas que aderiram à essa forma de trabalho. Tem como principal objetivo, do ponto de vista do empregador, a redução de custos e aumento da produtividade, e no que interessa ao empregado, visualiza-se a maior flexibilidade da jornada e a melhora na qualidade de vida. Além disso, podemos elencar como vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, a redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família.<sup>36</sup>

Caamaño Rojo inclui nesse rol de vantagens “el favorecimiento de un mayor desarrollo la modalidad, um reforzamiento de la real igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.”<sup>37</sup>

Mencionada modalidade de trabalho permite a inclusão social e, por vezes, facilita a situação de gestantes e lactantes. Como exemplo pode ser citada a administração pública brasileira, que concede aos servidores a possibilidade de optar por essa forma de execução de suas atividades, em determinados casos. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução n. 151/2015 implantou o teletrabalho para os servidores públicos da Justiça do Trabalho, priorizando aplicá-lo aos servidores com deficiência que apresentavam dificuldade de deslocamento. Além disso, após alteração sofrida em 29 de setembro de 2017, incluiu no rol de pessoas com prioridade para desempenhar o teletrabalho os servidores que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, as gestantes e lactantes, os que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização e os que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge.<sup>38</sup>

Alice Monteiro de Barros considera que o teletrabalho contribui para a redução da desigualdade de oportunidades, uma vez que “se estende a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores

---

<sup>36</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, jul./dez. 2015, p. 37-38.

<sup>37</sup> ROJO, Eduardo Caamaño. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Apud* REYES, Isaías Rodríguez. Análises Jurídico a La Figura Del Trabajo a Distancia. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, vol. 6, n. 1, 2015, p. 74.

<sup>38</sup> CSJT altera resolução que regulamenta o teletrabalho. Mudança aumenta as possibilidades nas quais os servidores podem optar pela modalidade disponível em <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI266573,91041-CSJT+altera+resolucao+que+regulamenta+o+teletrabalho>>. Acesso em 05 de outubro de 2017.

com idade avançada ou com deficiência física e presidiários.”<sup>39</sup> Ainda, dentre os pontos positivos desse instituto, também deve ser citada a maior satisfação no trabalho e a redução do absenteísmo, que pode ser considerado *o maior retorno econômico do trabalho flexível*.<sup>40</sup>

Além disso, para o empregador, o teletrabalho proporciona redução de gastos com móveis e demais despesas relacionadas ao imóvel, vez que o estabelecimento passa a ser um espaço menor do que seria se houvesse a necessidade de instalar todos os empregados nas suas dependências, e a possibilidade da empresa produzir 24 horas por dia, até mesmo em escala global, se for o caso.

Não há como negar que além de benefícios para as partes envolvidas, essa modalidade de trabalho acarreta vantagens para terceiros estranhos a esta relação. Isso porque a sociedade é beneficiada com a redução do tráfego rodoviário e maiores oportunidades de emprego. Portanto, pode-se afirmar que o teletrabalho “poderá contribuir para a redução da poluição, na medida em que diminui a necessidade de transporte público, favorecendo o descongestionamento do tráfego.”<sup>41</sup>

Quanto aos prejuízos, devem ser destacados a insegurança do empregador com seus dados empresariais movimentados e para o teletrabalhador verifica-se a redução dos seus direitos e a dificuldade de desconexão, haja vista que se torna complexa, principalmente nas hipóteses de teletrabalho em domicílio, separar o momento de lazer do profissional. Alexandre Belmonte vai além e apresenta um rol muito mais extenso, apontando como desvantagens:

- Fragmentação: dispersão dos trabalhadores, destruição da noção de coletividade e da divisão de tarefas.
- Falta de visão de conjunto da empresa e de seus objetivos.
- Pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia.
- Isolamento social e mistura das vidas privada e profissional.
- Controle invisível da mensuração da produtividade.
- Risco de informalidade e exploração do trabalho-tratamento diferenciado de salários e direitos e de subcontratação ilícita.
- Dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos de doenças ligadas ao videoterminal.<sup>42</sup>

A eliminação da carreira ou oportunidade de promoção, a menor proteção de tutela sindical, social e administrativa, bem como a ausência de preocupação com o meio ambiente laboral do teletrabalhador também fazem parte desse rol dos prejuízos acarretados pelo

---

<sup>39</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 215

<sup>40</sup> KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 79.

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 216.

<sup>42</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de La Facultad de Derecho**. Espanha. vol. XXVI, 2008, 295-311. p. 300-301.

trabalho flexível.<sup>43</sup> Ainda sobre aspectos negativos, deve ser mencionada a dificuldade de controle e supervisão do trabalho, haja vista uma das principais características do teletrabalho, a execução de atividades à distância, que torna mais complexo o exercício do poder de controle do empregador, conforme observado por Barreto Junior e Machado da Silva:

As desvantagens referentes à empresa, é na dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho, pois este não será realizado de uma forma presencial, conjugando-se com uma diminuição, ou maior dificuldade no poder de direção, não tendo saída a não ser utilizar programas de softwares próprios para tal procedimento, ou estipular no contrato de trabalho tal flexibilidade, como já estudamos acima.<sup>44</sup>

Por fim, deve ser mencionado que o teletrabalho pode causar prejuízos à saúde mental e física do empregado, haja vista os diversos riscos inerentes às condições de ergonomia e psicossociais.<sup>45</sup>

Diante desse cenário, é possível observar que o desenvolvimento do teletrabalho, assim como qualquer ato praticado, incide em aspectos positivos e negativos e esse rol só tende a crescer no Brasil, pois com a recente entrada em vigor da Reforma Trabalhista haverá um crescimento significativo das contratações baseadas nessa modalidade, fato este que proporcionará novas situações e, conseqüentemente, surgirão novos prejuízos e benefícios.

Em razão disso, torna-se essencial compreender o mencionado rol já existente, na busca de sanar os pontos negativos e evitar o surgimento de outros prejuízos, principalmente no que se refere ao meio ambiente do trabalho, direito fundamental do trabalhador que será analisado no presente trabalho.

---

<sup>43</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 215.

<sup>44</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, jul./dez. 2015, p. 39.

<sup>45</sup> SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/201 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 111.

## 2. TELETRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

A sociedade se transforma continuamente. Com o avanço de todo aparato tecnológico e de comunicação, mencionada transformação toma proporções inimagináveis anteriormente. As mudanças são observadas em todos os âmbitos, principalmente no que se refere ao trabalho, que é a base para o sustento das pessoas. Dentre as modificações na forma de trabalho da sociedade, merece destaque o trabalho em domicílio, pois tem seu surgimento no século XVI e desde então sofre alterações com o passar do tempo (adequando-se à realidade de cada época) até dar embasamento para o desenvolvimento do Teletrabalho, na sociedade da informação.

### 2.1. Trabalho em domicílio como antecedente histórico do teletrabalho

Trabalho em domicílio tem origem no trabalho artesanal, que representava a pequena produção caseira, aquele que “a confecção era feita em casa, por vários membros da família, sendo vendida ao consumidor final ou a intermediários que a revendem”.<sup>46</sup> É considerado “uma das formas mais antigas de prestação de serviços”,<sup>47</sup> surge no século XVI e “perde sua importância a partir do século XIX, quando o trabalho com o algodão e a lã é deslocado das casas para as fábricas”.<sup>48</sup>

Essa forma de trabalho era e ainda é uma alternativa para as mulheres que possuem responsabilidades familiares e que, por não possuírem infraestrutura (social ou doméstica) que permita deixar seus filhos em creches/berçários ou em casa, acabam encontrando dificuldades para conseguir um emprego. Além disso, o trabalho domiciliar para indústria têxtil, de vestuário e tabaco, também era alternativa de trabalho para as mulheres que perderam seus empregos em razão da industrialização e não conseguiram se recolocar no mercado.<sup>49</sup> “O trabalho em domicílio clássico envolve várias formas de produção: a indústria doméstica, o artesanato, a indústria a domicílio, a manufatura e a fábrica.”<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p 236.

<sup>47</sup> ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005. p. 63.

<sup>48</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 210.

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 213.

<sup>50</sup> ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005. p. 91.

Assim, foi muito usada até a era da industrialização (também conhecida como segunda revolução industrial), momento em que sua utilização foi reduzida significativamente em face das exigências do sistema da época (principalmente indústria automobilística), que necessitava da presença do trabalhador nas dependências do empregador. O retorno acentuado do trabalho em domicílio ocorre, então, com o avanço tecnológico que contribui significativamente para a execução das atividades laborais fora das empresas, uma vez que os meios telemáticos e equipamentos modernos possibilitam essa facilidade.

No mundo contemporâneo, a partir da era moderna da industrialização, no auge da indústria automobilística, que marcou a era taylorista, a era fordista e a era toyotista, o trabalho em domicílio sofreu um processo de encolhimento, tendo em vista que a exigência do sistema à época reclamava a presença do empregado no interior da empresa, onde o trabalho assumiu uma forma verticalizada, que influenciava toda a vida familiar e social das pessoas.

Nesse novo modelo ditado pelas exigências do capitalismo que ensejou, notadamente, a fragmentação do trabalho, o trabalho em domicílio adquire feição nova, em torno da qual, no final do século XX, vislumbrou-se um retorno acentuado a esta modalidade de prestação de serviços, provocando a preocupação com a regulamentação deste tipo de trabalho, com a edição de convenção e recomendação através da Organização Internacional do Trabalho (IOT).<sup>51</sup>

Na Consolidação das Leis do Trabalho, essa modalidade de trabalho está definida como aquele que é executado na habitação do empregado ou em oficina de família e que seja remunerado pelo empregador (art. 83). Já para Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida, o trabalho em domicílio, seja sob o ponto de vista econômico seja sob o ponto de vista jurídico, deve ser entendido como o “trabalho executado pelo operário longe da vista do empregador, em local muitas vezes escolhido por aquele desde que não seja a fábrica ou o escritório nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço”<sup>52</sup>.

A partir da leitura do mencionado artigo, verifica-se que sua redação permite o entendimento de que para ser considerado em domicílio o trabalho não pode ser prestado de forma autônoma, há necessidade de existência da subordinação e onerosidade.<sup>53</sup> Entretanto, existe quem defenda posicionamento em contrário, considerando trabalho domiciliar o subordinado e o autônomo, sustentando que o maior diferencial entre eles está na exigência quanto à produtividade do trabalhador.

Enquanto no trabalho domiciliar autônomo o que caracteriza o índice da produtividade é o alvedrio do próprio trabalhador o sabor das necessidades desse, no

---

<sup>51</sup> ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005. p. 63.

<sup>52</sup> ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005. p. 64.

<sup>53</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 253.

vínculo empregatício, o índice da produtividade do empregado é aferido de acordo com as necessidades do empregador e, segundo as exigências desse, sem consideração à vontade do empregado, observando os limites do poder diretivo daquele, dentro dos limites traçados pelo direito de resistência do empregado.<sup>54</sup>

Além disso, é importante pontuar que o trabalho “realizado na habitação do empregado”, conforme prevê o artigo da CLT, se refere à possibilidade de execução da atividade não só na habitação ou moradia do empregado, como também em domicílio legal (ou necessário).<sup>55</sup>

Em uma análise mais detalhada do Código Civil, é possível notar que domicílio é definido no art. 70 como o lugar onde a pessoa natural estabelece sua residência com ânimo definitivo, sendo também considerado domicílio o lugar onde ela exercita sua profissão (art. 72 do CC). O diploma esclarece, ainda, no parágrafo único do art. 72, que na hipótese de exercer profissão em diversos locais, cada um desses lugares será considerado domicílio da pessoa natural. Assim, é possível concluir que será considerado trabalho em domiciliar não só aquele exercido na casa do trabalhador como, também, aquele realizado em outros locais. Motivo pelo qual as execuções de atividades laborais em oficinas de família ou presídios são consideradas trabalho em domicílio.

Além da previsão no art. 83 da CLT, o trabalho em domicílio também é tratado no art. 6º desse diploma, onde está estabelecido que “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”. Note que o trecho final, que exige a caracterização da relação de emprego, reforça a ideia de que o trabalho em domicílio deve ser oriundo de uma relação entre empregado e empregador. “Por isso, apenas se presentes os requisitos fático-jurídicos do vínculo de emprego é que se tem, na hipótese, um verdadeiro empregado em domicílio”<sup>56</sup>. Ademais, esse trecho se faz necessário, uma vez que para os trabalhos a distância e em domicílio os requisitos caracterizadores da

---

<sup>54</sup> ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005. p. 74.

<sup>55</sup> O Código Civil, em seu artigo 76, estabelece hipóteses em que o domicílio da pessoa é imposto pela lei, ou seja, o denominado domicílio legal ou necessário. Assim, no *caput* do artigo, há determinação de que o incapaz, o servidor público, o militar, o marítimo e o preso, têm domicílio necessário e no parágrafo único a explicação, haja vista que estabelece que O domicílio do incapaz é o do seu representante ou assistente; o do servidor público, o lugar em que exercer permanentemente suas funções; o do militar, onde servir, e, sendo da Marinha ou da Aeronáutica, a sede do comando a que se encontrar imediatamente subordinado; o do marítimo, onde o navio estiver matriculado; e o do preso, o lugar em que cumprir a sentença.

<sup>56</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 253.

relação de emprego podem ser mais difíceis de aferir, principalmente no que se refere à subordinação e pessoalidade.<sup>57</sup>

É importante mencionar que até chegar na fase atual da sociedade, esta passou por grandes transformações que inevitavelmente repercutiram no âmbito do trabalho e mudaram o perfil do trabalhador. A primeira transformação se deu após revolução industrial e decorreu do surgimento do tear (hidráulico e mecânico) e da máquina de fiar, bem como da descoberta da eletricidade.<sup>58</sup> Nessa fase, os empreendimentos fabris substituem a economia feudal, uma vez que com a utilização da máquina a vapor, o desenvolvimento da tecnologia começa a refletir significativamente nas relações de trabalho.<sup>59</sup> Portanto, o trabalho nas fábricas passa a ser parte da vida dos trabalhadores, havendo “separação do ambiente e rotinas do trabalho e da casa”.<sup>60</sup> Assim, o chefe da fábrica não coincide com o da família, “mas insere-se o empresário como detentor do poder de comando, dando-se origem à histórica digladição entre o capital e trabalho”.<sup>61</sup>

Já a segunda mudança no perfil do trabalhador ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, oportunidade em que as transações comerciais aumentaram sua amplitude e passaram a ser regionais e/ou internacionais, o que passou a exigir um novo modelo de administração do negócio e, conseqüentemente, necessitou que o trabalhador participasse de forma inteligente e determinante do processo produtivo e não mais como um ser que se resumia em fazer movimentos repetitivos, sem a necessidade de pensar.<sup>62</sup> Na realidade, a invenção da máquina “passa a representar no final do século XIX uma extensão do homem, que se torna dependente da máquina, e deixa de ser o que faz, tornando-se o homem-máquina, substituível”.<sup>63</sup> Exatamente nessa fase é que a utilização do trabalho em domicílio é reduzida, uma vez que o sistema econômico havia adotado método de produção que necessitava da presença física do seu empregado dentro da fábrica.

---

<sup>57</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 253.

<sup>58</sup> PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Perfis comportamentais e as transformações no trabalho. In TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Mari da Conceição de Araújo. **Transformações no trabalho**. São Paulo: Olho D’Água, 2002. p. 74.

<sup>59</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 15.

<sup>60</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 16.

<sup>61</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 16.

<sup>62</sup> PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Perfis comportamentais e as transformações no trabalho. In TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Mari da Conceição de Araújo. **Transformações no trabalho**. São Paulo: Olho D’Água, 2002. p. 76.

<sup>63</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 16.

A terceira transformação do trabalho é aquela decorrente da Era da Informação, onde o avanço da tecnologia e dos computadores rompem os padrões até então estabelecidos entre o homem e o trabalho. Essa fase também pode ser denominada de Terceira Revolução Industrial, Revolução Tecnológica Microeletrônica (RTME)<sup>64</sup> ou, ainda, “Revolução Tecnocientífica”.<sup>65</sup> Ela decorre do avanço da tecnologia dos computadores e tem como marca “um rompimento dos valores que foram estabelecidos na relação do homem com o trabalho nas épocas anteriores”,<sup>66</sup> isso porque as funções exercidas pelos empregados e empregadores são significativamente alteradas.

É oportuno esclarecer que a diferença da mencionada revolução em relação à anterior está no fato de que nesta última houve o aprofundamento no “grau de autonomia da produção em relação ao trabalho humano”,<sup>67</sup> acarretando em uma produção mais rápida, mais precisa (reduzindo a quantidade de produtos com defeitos), capaz de produzir novos produtos. Diante desse cenário foi possível verificar a modificação na forma de executar o trabalho, isso porque o avanço nos sistemas de transporte e comunicação permitiram a produção e aquisição de bens e serviços de qualquer lugar. Passa, então, a ser desnecessária a presença física do trabalhador nas dependências do empregador para realizar suas atividades ou do consumidor na loja, para uma aquisição.<sup>68</sup> A vida do ser humano e todos os setores da sociedade, portanto, sofreram influência da evolução da tecnologia e, conseqüentemente, mudaram radicalmente:

Numa empresa, além da linha de montagem, o *marketing*, o departamento de pessoal, o *design*, todos foram influenciados pelas novas tecnologias. Na economia, o setor de serviços foi o passo seguinte na rápida expansão das Tecnologias da Comunicação e Informação (TCI), como vieram a ser mais conhecidas, e o sistema financeiro (não por acaso, como se verá a seguir, um grande condutor da globalização neoliberal) foi radical e rapidamente transformado. Nossas vidas pessoais nunca mais foram as mesmas após o computador pessoal (PC), a *internet* e o telefone celular, só par citar os exemplos mais cristalinos.<sup>69</sup>

Nessa fase houve o investimento em treinamento e qualificação, concedendo espaço para o trabalhador participativo e permitiu-se a “apresentação de sugestões na forma de

---

<sup>64</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 27.

<sup>65</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 22.

<sup>66</sup> PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Perfis comportamentais e as transformações no trabalho. In TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Mari da Conceição de Araújo. **Transformações no trabalho**. São Paulo: Olho D’Água, 2002. p. 77.

<sup>67</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 28.

<sup>68</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 28-29.

<sup>69</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 30.

realização do trabalho, visando melhoria da qualidade e produtividade”.<sup>70</sup> Na realidade, a terceira revolução industrial prepara a sociedade para a criação da “sociedade da informação, e por consequência, o trabalho em ambiente virtual”,<sup>71</sup> que representam a quarta revolução industrial ou, também conhecida como “indústria 4.0.”<sup>72</sup>

Na última transformação do trabalho as fronteiras de telecomunicação e meios de comunicação em massa e informática são dissolvidas. A principal característica dessa revolução é o surgimento de complexas redes profissionais e tecnológicas direcionadas para o uso da informação e produção “que alcançam ainda sua distribuição através do mercado, bem como as formas de utilização desse bem para gerar conhecimento e riqueza”<sup>73</sup>.

[...] a comunicação em rede transcende fronteiras, a sociedade em rede é global, é baseada em redes globais. Então, a sua lógica chega a países de todo o planeta e difunde-se através do poder integrado nas redes globais de capital, bens, serviços, comunicação, informação, ciência e tecnologia. Aquilo a que chamamos globalização é outra maneira de nos referirmos à sociedade em rede, ainda que de forma mais descritiva e menos analítica do que o conceito de sociedade em rede implica. Porém, como as redes são selectivas de acordo com os seus programas específicos, e porque conseguem, simultaneamente, comunicar e não comunicar, a sociedade em rede difunde-se por todo o mundo, mas não inclui todas as pessoas. De facto, neste início de século, ela exclui a maior parte da humanidade, embora toda a humanidade seja afectada pela sua lógica, e pelas relações de poder que interagem nas redes globais da organização social.<sup>74</sup>

É oportuno mencionar que a quarta revolução industrial é marcada pela criação e utilização da inteligência artificial, robôs, impressoras 3D, drones, nanotecnologia, neurotecnologia e biotecnologia. Essa tecnologia por si só já é capaz de mudar substancialmente o mundo todo, porém, não para por aí, ela também é capaz de criar outras novas tecnologias ainda mais qualificadas, fato que torna essa fase mais avassaladora que as demais. Assim, pode ser considerada a fase muito mais violenta em questão de capacidade de mudança da sociedade (das relações, coisas e sentido da vida), do que as demais fases<sup>75</sup> e mencionada mudança pode ser observada em um dos principais fatores de uma sociedade, o

---

<sup>70</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 22-23.

<sup>71</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 21.

<sup>72</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 26.

<sup>73</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. A atualidade do conceito de sociedade da informação para a pesquisa jurídica. In PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **O direito da sociedade da informação**. São Paulo, Atlas, 2007. p. 62.

<sup>74</sup> CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: do conhecimento à política. In CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (org.). **A sociedade em rede: do conhecimento à acção política**. Brasília: Imprensa Nacional-Casa da Moeda: 2006. p. 18.

<sup>75</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 27.

capital. Nesta fase, o conhecimento passa a ser a chave do sucesso e “la gestión de las personas, sus competencias y talentos son una condición necesaria para alcanzar logros en forma sustentable”.<sup>76</sup>

Note que até a sociedade atual o capital e o trabalho andavam juntos, eram dependentes um do outro, entretanto, com o início dessa nova fase, ambos se tornam mais independentes, o que “cria a possibilidade de o trabalho tornar-se mais livre da subordinação do modelo taylorista abrindo espaço para a produção de ideias, em ambiente de labor virtual, descentralizado da empresa”.<sup>77</sup> Na Sociedade da Informação o produto mais valioso é a própria informação, portanto, nessa sociedade a forma de exclusão gira em torno do acesso ou não à informação e não mais em torno da dicotomia capital e trabalho, como anteriormente.

A Sociedade da Informação, ao mesmo tempo em que abre as portas para o novo mundo da tecnologia digital e de todas as vantagens que possibilita, paradoxalmente pode revelar novas formas de exclusão. Se na economia pré-Revolução Industrial a exclusão era medida entre proprietários e não-proprietários, especialmente de terras, passando à histórica dicotomia capital e trabalho, naquele abrangido o capital industrializado, na nova era as formas de exclusão poderão ser melhor visualizadas entre aqueles que têm e os que não têm acesso à informação.<sup>78</sup>

Assim, sem dúvida alguma, o trabalho foi extremamente modificado, isso porque, “o mundo do capital criou as chamadas Tecnologias de Informação e Comunicação, que são decisivas para diminuir o tempo de circulação das mercadorias”.<sup>79</sup> O modo de produção, então, é alterado e permite que o trabalhador realize um trabalho mais intelectual, que exige mais da sua criatividade e agilidade na obtenção de lucros.

Este novo modo produtivo possibilitou ao trabalhador o exercício de atividades mais pensantes do que as rotineiras ou desprovidas de uma decisão, o que o fez desenvolver a agilidade na obtenção de resultados, bem como o potencial de criatividade e a capacidade de realizar o que antes lhe parecia impossível.<sup>80</sup>

Em suma, na terceira revolução industrial conviveu-se com a criação plataformas puramente digitais, já a quarta revolução evoluiu para a criação de plataformas globais,

---

<sup>76</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3204.

<sup>77</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 28.

<sup>78</sup> ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. **Obras privadas, benefícios coletivos: a dimensão pública do direito autoral na sociedade da informação**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2008. p. 250-251.

<sup>79</sup> **O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital**. Entrevista especial com Ricardo Antunes. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>>. Acesso em 20 jan. 2019.

<sup>80</sup> PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Perfis comportamentais e as transformações no trabalho. In TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Mari da Conceição de Araújo. **Transformações no trabalho**. São Paulo: Olho D’Água, 2002. p. 78.

“unindo o digital às experiências dos seres humanos, em ambiente físico”.<sup>81</sup> Com isso, a economia passa a contar com um valioso aliado, os *softwares*, que assumem o papel central nesse âmbito, auxiliando as empresas no seu *know-how* e impulsionando seu crescimento das empresas de tecnologia. No âmbito do trabalho, essa revolução gera modificação nas formas de organização, administração e liderança das empresas, bem como passa a ser ainda mais valorizado o talento e a criatividade dos trabalhadores, haja vista que para um negócio sobreviver nessa fase necessitará de constantes inovações.<sup>82</sup> Além disso, o processo produtivo também mudou, uma vez que a presença do homem deixa de ser necessária nesse processo (como ocorria até a terceira transformação do trabalho) e, conseqüentemente, muitos postos de trabalho tendem a ser extintos, substituídos ou reduzidos consideravelmente,<sup>83</sup> no que se referem a trabalhos repetitivos e que exijam pouca ou nenhuma participação intelectual do trabalhador.

Em contrapartida, aumentarão as oportunidades de trabalho nas atividades que envolvam a tecnologia, uma vez que a Sociedade da Informação proporciona trabalhos que envolvam mais o raciocínio e criatividade do que a força do homem, o que conseqüentemente, dignifica o trabalho, uma vez que afasta a exploração vivida pela sociedade durante a primeira e segunda revolução.

... o trabalho atual exerce as suas atividades cada vez menos com as mãos, e mais com o cérebro, o que dignifica a atividade laborativa, na medida em que não se reproduz a mesma exploração corporal própria especialmente da Primeira Revolução Industrial e mesmo da Segunda Revolução Industrial, que a tantos trabalhadores mutilou.<sup>84</sup>

Ocorre que, mesmo assim, em razão da alteração do perfil do empregado e das conseqüências prejudiciais que o uso excessivo da tecnologia produz, é importante que o trabalhador compreenda a necessidade de conseguir se desconectar do trabalho após o encerramento do seu horário de trabalho, eis que quando não observada tal desconexão há grande dificuldade de diferenciar o tempo destinado ao lazer do tempo designado ao trabalho, sob pena de ter sua saúde física e mental totalmente abaladas e a exploração do trabalhador se fazer presente.

---

<sup>81</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 28.

<sup>82</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 31-33.

<sup>83</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 37.

<sup>84</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 41.

E, é a partir desse cenário que surge a figura do teletrabalho, considerada uma transformação da forma de trabalho em domicílio, o que somente foi possível com o avanço tecnológico, responsável pelas mudanças nas características dessa modalidade de trabalho. Note que o trabalho em domicílio possui como características o trabalho fora das dependências do empregador ou tomador de serviço, a produtividade e a qualidade do trabalho mensuráveis, bem como a remuneração calculada com base na quantidade produzida. No teletrabalho, por sua vez, se fazem presente as mesmas características, acrescidas do fato de que para ele há necessidade de utilização de instrumentos tecnológicos na execução da atividade.<sup>85</sup>

Assim, não há como negar que a revolução de tecnologia da informação “é um evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura”,<sup>86</sup> razão pela qual as formas de trabalho têm mudado significativamente nos últimos tempos e a tendência é continuar mudando, uma vez que a evolução tecnológica transforma consideravelmente, a sociedade, principalmente no que se refere à economia.

Diante da análise realizada, não há como negar a semelhança existente entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, isso porque ambos são formas de trabalho a distância, ou seja, o trabalho a distância é gênero e tem como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho.<sup>87</sup> As espécies se diferenciam principalmente pelo fato deste último exigir o emprego de meios telemáticos na execução das atividades. Porém, também deve ser considerada nessa diferenciação, a questão da utilização do teletrabalho para tarefas mais complexas, bem como o fato de abranger setores de atividades diferentes, conforme sustenta Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações afetas ao setor terciário.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005. p. 81.

<sup>86</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação, economia, sociedade e cultura**. Vol. I. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 68.

<sup>87</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 254.

<sup>88</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 214.

Portanto, não restam dúvidas de que o avanço tecnológico propiciou transformações na forma de vida da sociedade, principalmente no que se refere ao setor econômico, eis que as formas de desenvolvimento do trabalho foram modificadas com o emprego da informática e da telecomunicação. Ferramentas como e-mail, Messenger, Telegram, Skype, *WhatsApp*, entre outras, permitem que a comunicação seja instantânea e, conseqüentemente, possibilitam desde a comunicação com os subordinados, o controle da jornada do trabalhador, até a própria execução da atividade, fora das dependências do empregador.

Nessa nova realidade, o teletrabalho surge como uma “modalidade especial de trabalho a distância”,<sup>89</sup> tendo como base para sua existência as regras do trabalho em domicílio e contando com peculiaridades jamais imaginadas pela sociedade de épocas passadas.

## 2.2. Surgimento do teletrabalho no Brasil

Atualmente, o Brasil vive uma reestruturação permanente do capital, conforme entendimento do sociólogo Ricardo Antunes. Para ele, essa reestruturação “levou a um processo, em escala planetária, onde a lógica do capital financeiro invadiu todos os espaços da produção lato sensu”,<sup>90</sup> flexibilizando-a e desregulamentando de forma ilimitada (essas modificações podem ser mais ou menos impactantes dependendo da resistência que os sindicatos e a classe trabalhadora oferecem).<sup>91</sup> Portanto, verifica-se que a Revolução Tecnológica Microeletrônica não atingiu somente as indústrias ou o trabalho dos operários de uma fábrica, mas também “todos os departamentos de uma empresa, todos os setores da economia, e, mais, todos os aspectos de nossa vida cotidiana foram profundamente atingidos pelos avanços recentes da microeletrônica”.<sup>92</sup> E, mesmo com todas as transformações sofridas pela sociedade, o trabalho ainda continua sendo vital para o homem.<sup>93</sup>

---

<sup>89</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 214.

<sup>90</sup> **O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital**. Entrevista especial com Ricardo Antunes. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>>. Acesso em 20 jan. 2019.

<sup>91</sup> **O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital**. Entrevista especial com Ricardo Antunes. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>>. Acesso em 20 jan. 2019.

<sup>92</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 29.

<sup>93</sup> **O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital**. Entrevista especial com Ricardo Antunes. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>>. Acesso em 20 jan. 2019.

Na Era da Sociedade da Informação, os trabalhadores de uma empresa podem colaborar entre si, ainda que estejam executando suas funções em locais diferentes e com horários diferentes. Na realidade, são integrantes de uma equipe virtual de trabalho que está constituída por pessoas que “colaboran en un mismo proyecto, comparten información, aplicaciones, recursos, aun a pesar de encontrarse en lugares geográficamente diferentes y com husos horarios distintos”<sup>94</sup>.

O teletrabalho, então, é fruto dessa reestruturação. Na realidade, as formas de realizar o trabalho se aperfeiçoam, por isso, segundo o entendimento de Magali Souza, essa modalidade de trabalho nada mais é do que o mesmo trabalho a distância já desenvolvido em outras épocas, entretanto, “na sociedade da informação, ganha nova roupagem, e se vale da tecnologia para viabilizar sua realização na casa do trabalhador ou no lugar que julgar adequado, desde que tenha um equipamento de comunicação ligado à internet”<sup>95</sup>. Assim, cabe destacar que o Ministério da Ciência e Tecnologia, por meio da edição do Livro Verde da Sociedade da Informação no Brasil, aponta que o teletrabalho constitui “uma nova abordagem do trabalho por parte dos indivíduos diante da possibilidade de se estabelecerem novos tipos de vínculos e relações de trabalho com os empregadores”<sup>96</sup>.

É válido mencionar que a edição do Livro Verde foi gerada em 1997 como um método governamental “para conceber e estimular a adequada inserção da sociedade brasileira na Sociedade da Informação, como forma de se vivenciar um novo paradigma lastreado na revolução tecnológica”.<sup>97</sup> Isso demonstra que o estudo sobre o teletrabalho no Brasil não é algo recente, entretanto, no ordenamento jurídico brasileiro não havia previsão do teletrabalho até 16.12.2011, oportunidade em que foi publicada a Lei n. 12.551/2011, a qual alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho objetivando equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Portanto, nota-se que foi por intermédio dessa lei que houve a determinação da igualdade dos direitos do empregado à distância e do empregado convencional.<sup>98</sup> Em razão

---

<sup>94</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0. ebook**. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3236.

<sup>95</sup> SOUZA, Magali Rodrigues de. **Teletrabalho: o direito à desconexão como exigência para o trabalho decente**. 2017. Tese de Mestrado. Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. p. 32.

<sup>96</sup> **Sociedade da Informação no Brasil: livro verde**. Disponível em: <<https://www.governodigital.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf>>. Acesso em 24 nov. 2018.

<sup>97</sup> SIMÃO FILHO, Adalberto. Sociedade da Informação e seu lineamento jurídico. *Apud* PAESANI, Liliana Minardi. **O Direito na Sociedade da Informação**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 17.

<sup>98</sup> BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JR, Irineu Francisco. O telerabalo e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, Salvador, v.4, n.1, p. 59-76.

disso, os contratos existentes de teletrabalho eram equiparados aos contratos de *home office*, sendo assim, para estipular as regras no contrato com o teletrabalhador, ou ainda, para solucionar litígios envolvendo o teletrabalho, aplicavam-se as determinações do trabalho prestado no domicílio do empregado.

Ocorre que tal conduta não podia prosperar, pois *home office* e teletrabalho são duas modalidades de trabalho diferentes, cada uma com suas peculiaridades e, ainda assim, a previsão legal era genérica e por isso incapaz de solucionar possíveis problemas decorrentes de um assunto tão vasto e específico (fato este que gerava grande insegurança jurídica) que vem ganhando cada vez mais espaço no cotidiano da sociedade informacional, em decorrência do aumento significativo de pessoas desenvolvendo suas atividades pelo teletrabalho. Segundo pesquisa nacional realizada em 2016 pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT, sobre *home office*, em comparação ao ano de 2014, houve um aumento de 50% no número de empresas que estão implantando a prática.<sup>99</sup>

Assim, para sanar a lacuna existente na legislação trabalhista sobre o tema, em novembro de 2017 a Lei n. 13.467/2017 entra em vigor e com isso, é inserida no ordenamento jurídico brasileiro previsão sobre a figura do teletrabalho, constante no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 75-A a 75-E), bem como em uma das exceções do art. 62 do mesmo diploma, conforme analisado no capítulo anterior.

### 3. EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO

Conforme demonstrado, a reforma trabalhista incluiu um capítulo para tratar exclusivamente do teletrabalho, porém, mencionado capítulo trata de forma genérica assunto extremamente específico, deixando lacunas e muitas vezes permitindo mais de uma interpretação das determinações ali constante. Assim, verifica-se que mesmo diante da preocupação em regulamentar o instituto, não foi dada a devida atenção no que se refere à saúde e segurança do teletrabalhador, haja vista a inexistência de orientações capazes de nortear a forma de atuação, bem como direitos e deveres das partes envolvidas na relação de emprego vinculada à essa modalidade de trabalho.

Por isso, neste capítulo serão analisadas as normas de saúde e segurança do trabalho (tanto para contrato de teletrabalho como para o contrato de trabalho convencional), a responsabilidade civil e trabalhista do empregador que contrata teletrabalhadores e, por fim, a efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho no teletrabalho. Assim, é imprescindível esclarecer, inicialmente, que:

As normas de saúde, higiene e segurança não são normas de direito privado, relacionadas ao contato individual do trabalho, embora a este se integrem. Ao contrário, integram um sistema normativo que visa a proteger o meio ambiente laboral.<sup>100</sup>

Entretanto, antes de adentrarmos nas discussões destacadas, faz-se necessário apresentar o conceito de saúde e segurança, para que facilite a compreensão do tema proposto no presente estudo.

#### 3.1. Definição de saúde e segurança e os direitos mínimos do trabalhador no teletrabalho

De acordo com o conceito constante no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde, saúde é definida como o completo bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência de doença ou enfermidade.<sup>101</sup> No mesmo sentido, a Convenção 155 da OIT,

---

<sup>100</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 295.

<sup>101</sup> **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 14 jan. 2019.

aprovada pelo Brasil, determina que o termo saúde, nas relações de trabalho, corresponde não só à ausência de afecções ou de doenças, mas também a elementos físicos e mentais que estão relacionados de forma direta à segurança e higiene no trabalho e que afetam a saúde do trabalhador (art. 3º, alínea e).

Assim, em análise mais detalhada, Greice Patrícia Fuller defende que o termo saúde engloba dois pontos que se relacionam entre si, quais sejam: a doença e o meio ambiente.

O primeiro ponto, em razão de ter sido considerado sob o manto de uma tradição histórica como o elemento fundamental à definição de saúde, porque a doença foi inicialmente conceituada pelo seu aspecto negativo. O segundo ponto, o meio ambiente, por ser inegável que a saúde está condicionada a ele, já que pode apresentar elementos deflagradores e mutiladores de sua diminuição ou perda.<sup>102</sup>

A partir disso, é possível verificar que o conceito de saúde não abrange só a ausência de doença, como também a satisfação pessoal de cada um.<sup>103</sup> Veja que o simples fato da pessoa não estar acometida por nenhuma doença não significa, necessariamente, que ela esteja saudável, haja vista que para ter saúde, conforme já exposto, é necessário existir o equilíbrio mental, físico e social, o que demonstra que a saúde corresponde ao próprio bem-estar do indivíduo.<sup>104</sup> O meio ambiente em que ela vive, especialmente o ambiente laboral, então, influenciam diretamente na qualidade da saúde do ser humano. Portanto, é possível afirmar que a saúde se faz presente quando ocorrer a “homeostase entre as condições ambientais e fisiológicas”.<sup>105</sup>

Ademais, a Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/1990) determina que a saúde não está atrelada apenas ao meio ambiente, mas também a outros fatores determinantes e condicionantes, quais sejam: alimentação, moradia, saneamento básico, trabalho, renda, educação, transporte, lazer e acesso a bens e serviços essenciais.<sup>106</sup> É válido destacar que na

---

<sup>102</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 88.

<sup>103</sup> FULLER, Greice Patrícia. **O saneamento ambiental como condição principal à sadia qualidade de vida e fator estruturante do Estado Democrático de Direito brasileiro**. Tese de doutorado em direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2011. p. 91.

<sup>104</sup> FULLER, Greice Patrícia. **O saneamento ambiental como condição principal à sadia qualidade de vida e fator estruturante do Estado Democrático de Direito brasileiro**. Tese de doutorado em direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2011. p. 91.

<sup>105</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 90.

<sup>106</sup> O art. 3º da Lei n. 8.080/90 prevê: “A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social”.

Constituição da República de 1988 a saúde é considerada um direito de todos e dever do Estado,<sup>107</sup> bem como está elencada como um direito social.<sup>108</sup>

Resumidamente, os riscos à saúde do empregado não se resumem aos agentes agressores definidos nas normas regulamentadoras, mas também aos potenciais elementos causadores de danos ao trabalhador que surjam em decorrência das inovações tecnológicas e científicas, ainda que não exista prévia comprovação.<sup>109</sup>

Somado aos conceitos apresentados sobre o termo saúde e a discussão travada na presente dissertação, deve ser mencionado que a Convenção n. 161 da OIT (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 127/1991) cria o serviço de saúde do trabalho e estabelece que terá a função de aconselhar os empregadores e trabalhadores, conforme observa-se no artigo 1, incisos i e ii:

#### ARTIGO 1

Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão "Serviços de Saúde no Trabalho" designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:
  - i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
  - ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;<sup>110</sup>

É imperioso citar que com base nos dados coletados pela Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde referentes à segurança, saúde e bem-estar do trabalhador, bem com a preocupação mundial sobre o tema, foi aprovado pela Assembleia Mundial de Saúde da OMS, em 2007, o “Saúde dos trabalhadores: plano de ação global”, que possui cinco objetivos:

- 1) Elaborar e implementar instrumentos de políticas e normas para a saúde dos trabalhadores;
- 2) Proteger e promover a saúde no ambiente de trabalho;
- 3) Promover o desempenho e o acesso aos serviços de saúde ocupacional;
- 4) Fornecer e divulgar evidências, objetivando a ação e a prática;
- 5) Incorporar a saúde dos trabalhadores em outras políticas.<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> O art. 196 da CF determina que: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

<sup>108</sup> Art. 6º da CF - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>109</sup> SILVA, Paulo Emilio Vilhena da. **A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador:** responsabilidade sem dano. Dissertação de mestrado em direito do trabalho. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010. p. 79. DOI: 10.11606/D.2.2010.tde-08092011-090341. Acesso em 04 abr. 2019.

<sup>110</sup> **Convenção 161 da OIT.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm)>. Acesso em 23 mar. 2019.

Vale destacar, ainda, que a saúde e a segurança do indivíduo estão interligadas, uma vez que a saúde é essencial para a conquista da segurança, conforme consta no preâmbulo da Constituição da OMS.<sup>112</sup>

Segurança, por sua vez, consta no dicionário como a ação ou efeito de segurar, afastar totalmente do perigo, proteger de agentes exteriores, garantir que está seguro.<sup>113</sup> Juridicamente é compreendida como “um conjunto de normas e medidas que devem ser tomadas pelo empregador para prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho”,<sup>114</sup> bem como proteger a integridade do trabalhador. Mais que isso, implica em afastar do ambiente laboral situações perigosas que coloquem em risco a vida do empregado.

Nesse contexto, é imperioso mencionar que o meio ambiente laboral modificado, exclusivamente, para buscar melhores resultados e aumentar o lucro é justamente o que “pode acarretar diversas mazelas ao homem, tais como as doenças oriundas das atividades laborais”<sup>115</sup>. Por essa razão, o capítulo da CLT que trata da segurança e saúde do trabalho representa trecho do Direito do Trabalho “incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador”<sup>116</sup>.

A partir da presente conceituação é possível analisar as normas de saúde e segurança existentes na legislação, bem como quais delas poderão ser aplicadas aos contratos de teletrabalho e qual a melhor maneira para a efetividade das referidas normas nesses casos.

### 3.1.1. Trabalho decente

A transformação no modo de viver da sociedade tem ocorrido de forma cada vez mais rápida, haja vista as novidades relacionadas às TIC's. Com isso, a implantação de novas

<sup>111</sup> Organização Mundial da Saúde. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria – Brasília: SESI/DN, 2010. p. 01.

<sup>112</sup> **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 14 jan. 2019.

<sup>113</sup> Dicionário Michaelis. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/seguranca/>>. Acesso em 15 jan. 2019.

<sup>114</sup> Dicionário Michaelis. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/seguranca/>>. Acesso em 15 jan. 2019.

<sup>115</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 289.

<sup>116</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 956.

tecnologias que modifiquem o formato de desenvolvimento da atividade laboral e possibilitem a redução de gastos, bem como aumentem o lucro do empresário, se tornou um atrativo para as empresas. Ocorre que a implantação das mencionadas novidades tecnológicas nas relações de emprego, muitas vezes, afasta direitos mínimos dos trabalhadores e os sujeitam a ambientes laborais desequilibrados, acarretando na violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O trabalho decente é o conjunto de direitos mínimos do trabalhador, quais sejam,

à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remuneração, e que preserve sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.<sup>117</sup>

A Organização Internacional do Trabalho em 1999 conceituou trabalho decente como o trabalho de qualidade e produtivo realizado

em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.<sup>118</sup>

Note que para um trabalho ser considerado decente ele deve observar direitos e garantias constitucionais, porém, mais que isso, deve respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana. Isso porque o trabalhador é, antes de mais nada, um ser humano que deve ser tratado com respeito e ter sua dignidade preservada, pois a base da referida dignidade está pautada no valor da pessoa, que consiste em mais do que simplesmente existir, ela se refere ao fato de ter domínio sobre a própria vida.<sup>119</sup>

Inicialmente, cabe pontuar que tratar do tema dignidade da pessoa humana não significa reduzir tal figura a um simples conceito, pois sua compreensão não é simplista e pode variar de acordo com a cultura de cada país. É, sem dúvida alguma, um atributo pertencente a todo ser humano e, segundo Carmen Lúcia Antunes Rocha,<sup>120</sup> possui um conteúdo poroso e ambíguo. Para o cumprimento total do conteúdo do referido princípio, deverá ser garantido o mínimo existencial do ser humano (garantia dos direitos individuais,

<sup>117</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 52.

<sup>118</sup> Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 12 de outubro de 2018.

<sup>119</sup> LACAMBRA, Luis Legaz y. La noción jurídica de la persona y los derechos del hombre. **Revista de estudios políticos**, n. 55. p. 15-46. Espanha, 1951. p. 19.

<sup>120</sup> ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, v. 2. n. 2. p. 49-67. Fortaleza, 2001. p. 50. Disponível em: <<http://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29/30>>. Acesso em 31 mar. 2019.

sociais e fundamentais previstos nos arts. 1º, 3º, 5º e 6º da CF). Dessa forma, vale mencionar que em razão de suas características, a dignidade da pessoa humana não pode ser afastada do homem, nem por meio de renúncia.

Immanuel Kant foi o primeiro teórico a defender que ao homem não é possível atribuir valor. Com base em seu entendimento, o ser racional existe com o fim em si mesmo e não só como meio para o uso arbitrário de outras vontades, fato este que por si só é considerado um elemento basilar da dignidade da pessoa humana.

Segundo o conceito do dever necessário para consigo mesmo, o homem que anda pensando em se suicidar indagará a si mesmo se a sua ação pode estar de acordo com a ideia da humanidade como fim em si mesma. Se, para fugir a uma situação penosa, se destrói a si mesmo, serve-se ele de uma pessoa como de um simples meio para conservar até ao fim da vida uma situação tolerável. Mas o homem não é uma coisa; não é, portanto, um objeto passível de ser utilizado como simples meio, mas, pelo contrário, deve ser considerado sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo. Não posso, pois, dispor do homem em minha pessoa para o mutilar, degradar ou matar.<sup>121</sup>

Para mencionado filósofo, resumidamente, a dignidade da pessoa humana está relacionada com a capacidade racional do homem, que reflete na autonomia da vontade, características que diferenciam o homem dos demais seres. Em razão disso, verifica-se que haverá afronta ao dever moral nas hipóteses em que o homem fizer uso de outro homem (tornando-o meio) para conquistar algo, exatamente como ocorre nas relações de trabalho, uma vez que o empregador se vale dos seus empregados para atingir o seu objetivo final, o lucro.

Portanto, “a essência do homem como sujeito deve resistir à pretensão de sua coisificação e, conseqüentemente, ao abandono de sua dignidade, sobrepondo-se a visão fim e si à de mero instrumento”.<sup>122</sup> Em decorrência disso, Greice Patrícia Fuller defende que ser pessoa significa ser sujeito e não coisa, fato este que demonstra a necessidade de combate à toda e qualquer agressão promovida contra o homem.<sup>123</sup>

Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana foi reconhecida a partir da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, oportunidade em que foi estabelecida como um “valor fundamental de toda a ordem sistêmica refletida no conjunto ideológico, presente na citada Carta Magna, assim entendendo a ordem jurídica,

---

<sup>121</sup> KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. In **Coleção os pensadores – Kant (II)**. Trad. Paulo Quintela. São Paulo: Abril Cultural, 1980. p. 135.

<sup>122</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 47.

<sup>123</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 53.

político-administrativa, tributária, econômico-financeira, cultural e social”.<sup>124</sup> Conforme está determinado no artigo 1º da CF:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

É importante esclarecer que a dignidade da pessoa humana, diferentemente do que muitos sustentam, “não é um valor criado pelo legislador, tampouco teve seu surgimento no final do século XX, na realidade ela é um valor transcendental, o qual procede a norma legislada”.<sup>125</sup> Segundo Gregório Martinez, a reflexão internacional sobre o tema se deu a partir das barbaridades ocorridas na Segunda Guerra Mundial, oportunidade em que houve o total desrespeito ao ser humano.

... la importancia de la dignidad humana es decisiva para el Derecho y en más de una de sus ramas se encuentran razones parciales que justifican esa importancia. En los argumentos que utilizan los juristas de esos diversos campos aparece en ocasiones referencia a la dignidad humana. El derecho internacional implusió la reflexión a partir de los horrores totalitários que desembocaron en la segunda guerra mundial, com el holocausto provocado por los nazis y los facistas, y en las matanzas coletivas propiciadas por el stalinismo. Es quizás la respuesta más matizada y más discreta frente a los excesos de algunos iusnaturalismos, que descalificaron la construcción positivista y lê atribuyeron la responsabilidad de lo acaecido por debilitar las referencias morales en el Derecho.<sup>126</sup>

Assim, percebe-se que a dignidade da pessoa humana foi uma conquista da humanidade, fruto de grandes lutas contra as atrocidades que existiram no mundo, durante muitos anos.<sup>127</sup> Por meio dela o homem passa a ter um direito absolutamente fundamental, “el derecho de ser reconocido siempre como persona humana”,<sup>128</sup> o qual será base para todo os demais direitos. A dignidade humana, portanto, é inerente a todo homem, “sendo incondicionada, não dependendo de qualquer outro critério, senão ser humano. O valor da

<sup>124</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 62-63.

<sup>125</sup> FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 208.

<sup>126</sup> PECES-BARBA, Gregório Martinez. **La dignidad de la persona desde la filosofía del derecho**. Filosofía del derecho. Madrid: Editorial Dykinson, 2002. p. 11.

<sup>127</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 37-39.

<sup>128</sup> LACAMBRA, Luis Legaz y. La noción jurídica de la persona y los derechos del hombre. **Revista de estudios políticos**, n. 55. p. 15-46. Espanha, 1951. p. 44.

dignidade humana se projeta, assim, por todo o sistema internacional de proteção”.<sup>129</sup> Dessa forma, é inadmissível que condutas relacionadas às relações de trabalho violem mencionado princípio e afastem os trabalhadores de direito que foi conquistado com muita batalha.

Vale destacar que a preocupação com essa figura é mundial, haja vista que é possível observar sua presença na constituição de diversos países, como, por exemplo: Japão (art. 13),<sup>130</sup> Alemanha (art. 1º),<sup>131</sup> Itália (arts. 2º e 3º),<sup>132</sup> Espanha (art.10.1)<sup>133</sup> e até Irã (art. 2º),<sup>134</sup> prevendo o direito inerente ao homem e determinando o respeito pela dignidade humana. Note que a constituição portuguesa estabelece, em seu art. 1º, que Portugal é uma república soberana baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular.<sup>135</sup> A Constituição da Argentina também trata da dignidade humana, porém de forma mais específica, eis que estabelece no artigo 14 a proteção da lei ao trabalho em condições dignas.<sup>136</sup>

Portanto, trata de uma categoria de direito considerado universalmente fundamental, “ainda que careça de uma adequada contextualização”<sup>137</sup> para transformá-lo em realidade e por ser direito fundamental deve ser respeitado, sob pena de violação do mínimo existencial necessário para todo indivíduo. Razão pela qual a dignidade da pessoa humana é estabelecida na Constituição Federal de 1988 como “um valor supremo”<sup>138</sup> do ordenamento jurídico brasileiro, considerada como núcleo de todo o Estado brasileiro. Ela é, ao mesmo tempo,

<sup>129</sup> PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana. In LEITE, S. L. (Org.). **Dos Princípios Constitucionais: considerações em torno das normas principiológicas da Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 188.

<sup>130</sup> **Constituição do Japão**. Disponível em: <<https://www.br.emb-japan.go.jp/cultura/constituicao.html>>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>131</sup> **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**. Disponível em: < <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>132</sup> **Constituição da República Italiana**. Disponível em: <[https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST\\_PORTOGHESE.pdf](https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf)>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>133</sup> **Constituição Espanhola**. Disponível em: <<http://autodesarrollate.blogspot.com/2013/05/constituicao-espanhola-de-1978.html>>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>134</sup> **Constituição da República Islâmica do Irã**. Disponível em: <<http://brasilia.mfa.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=424&pageid=28469>>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>135</sup> Artigo 1.º - Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoerepublicaportuguesa.aspx>>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>136</sup> Artículo 14º bis.- El trabajo en sus diversas formas gozara de la proteccion de las leyes, las que aseguraran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribucion justa; salario minimo vital movil; igual remuneracion por igual tarea; participacion en las ganancias de las empresas, con control de la produccion y colaboracion en la direccion; proteccion contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado publico; organizacion sindical libre y democratica, reconocida por la simple inscripcion en un registro especial. Disponível em: < <https://www.constitution.org/cons/argentin.htm>>. Acesso em 12 jan. 2019.

<sup>137</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais sociais, mínimo existencial e direito privado. **Revista de Direito do Consumidor**, v. 61. p. 90-125. jan/mar 2007. p. 99.

<sup>138</sup> FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 207.

fundamento e princípio<sup>139</sup> constitucional, portanto, deve ser entendida como a base para a atuação de todos os poderes do Estado, bem como para o comportamento de todos os brasileiros.<sup>140</sup>

Não sem razão, a dignidade humana é inserida na Carta Magna como um dos fundamentos de todo o sistema constitucional, sendo investida de um caráter absoluto, uma vez que é inerente à essência do homem. Em face disso, todos os demais princípios, normas constitucionais e infraconstitucionais derivam deste conceito. Isso significa que, para a existência do trabalho decente deverá ser respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana e para não violar este último deverão ser assegurados os direitos sociais (art. 6º e 225 CF) e direitos fundamentais.

[...] para começar a respeitar a dignidade da pessoa humana tem-se de assegurar concretamente os direitos sociais previstos no art. 6º da Carta Magna, que por sua vez está atrelado ao *caput* do art.225, normas essas que garantem como direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição, assim como direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida.

Soma-se a isso os demais direitos fundamentais, tais como o direito à vida, à liberdade, à intimidade, à vida privada, à honra etc.<sup>141</sup>

Ao observar esse cenário, Ingo Sarlet defende que qualquer desrespeito à integridade física ou moral à vida ou hipóteses que não assegurem os direitos fundamentais, ou seja, a inexistência de um trabalho decente, caracterizará violação à dignidade da pessoa humana.

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objetivo de arbítrio e injustiça.<sup>142</sup>

Ademais, deve ser destacado que na oportunidade em que “a Constituição Federal de 1988 se refere ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho

---

<sup>139</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 65.

<sup>140</sup> FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 207.

<sup>141</sup> NUNES, Rizzato. **O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 51.

<sup>142</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 71.

valorizado pelo texto constitucional é o *trabalho digno*”.<sup>143</sup> A justificativa para tal afirmação se encontra em dois fatos:

Primeiro, em razão do nexó lógico existente entre direitos fundamentais e o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade do ser humano. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalhador, além da afirmação de sua identidade social e coletiva.<sup>144</sup>

Importante compreender que o reconhecimento formal da dignidade humana por si só não é suficiente, é necessário que exista o reconhecimento do “efetivo fornecimento de condições que facilitem ao homem exercitar o direito à saúde e ao viver, tendo qualidade de vida”,<sup>145</sup> o que demonstra a necessidade de o empregador observar que em face do princípio da dignidade humana, todos (sem exceção) têm o direito de trabalhar em condições dignas. Ou seja, o empregado não poderá ter sua saúde e/ou sua vida comprometidas em razão das condições de trabalho, haja vista que o conceito de dignidade humana corresponde à ideia do ser humano merecer viver de forma plena, não só no que se refere à sua existência, mas também à intensidade e qualidade de vida, jamais se limitando a apenas sobreviver.<sup>146</sup>

Ademais, se realizada uma interpretação mais restrita do princípio, será possível verificar que é obrigação do Estado agir contra qualquer ato ou situação que comprometa a dignidade do homem, prevista na Constituição Federal, eis que “a igual dignidade social impõe ao Estado agir contra as situações econômicas, culturais e morais mais degradantes e que tornam os sujeitos indignos do tratamento social reservado à generalidade.”<sup>147</sup> Ou seja, em razão da inobservância dos direitos fundamentais, caberá ao Estado promover ações que permitam sua pronta aplicabilidade. Se estendido esse entendimento para o âmbito trabalhista, será possível concluir que o Estado será responsável pela fiscalização do cumprimento das determinações previstas em lei e até mesmo pela aplicação de penalidades aos infratores, objetivando proporcionar um trabalho decente para todos.

---

<sup>143</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. In **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 67.

<sup>144</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. In **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 67-68.

<sup>145</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 58-59.

<sup>146</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 53.

<sup>147</sup> PERLINGIERI, Pietro. Perfis do Direito Civil. **Introdução ao Direito Civil Constitucional**. Tradução de Maria Cristina de Cicco. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 37.

Portanto, nota-se que referido princípio, na esfera trabalhista, visa a proteger os direitos dos trabalhadores, haja vista que diante do poder diretivo do empregador e da subordinação do empregado, nas relações de emprego, há uma grande possibilidade de violação aos direitos do trabalhador. Por isso, é imprescindível que a figura do obreiro, nas relações empregatícias, represente primeiro a figura do ser humano e somente depois, a figura da força de trabalho.<sup>148</sup>

É fundamental que seja compreendida a ideia de que o trabalho agrega valor na vida do homem e, portanto, deve ter um sentido em si.<sup>149</sup> Isso significa que nem o trabalho, tampouco o trabalhador, podem ser vistos apenas como um objeto para alcançar o sucesso financeiro do empregador. A partir disso, deve ser destacado que a Constituição Federal defende a valorização social do trabalho (art. 1º, inciso IV CF<sup>150</sup>) e, conseqüentemente, o direito ao trabalho digno, inclusive, quando dispõe sobre a ordem econômica, eis que no art. 170 estabelece que a “ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”<sup>151</sup> Ou seja, o trabalhador não poderá ser visto apenas como um instrumento, um objeto para o empregador atingir o seu objetivo.

Isso porque a Organização Internacional do Trabalho – OIT tem como princípio norteador de suas atividades, previsto no item I, “a”, da Declaração de Filadélfia, “o reconhecimento de que o trabalho humano não pode ser considerado mercadoria.”<sup>152</sup> Com base nisso, válido apontar, então, que nas relações de trabalho, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, não deve ser interpretada como uma forma de prejudicar a atividade econômica em favor do trabalhador, mas sim como um princípio que busca o

---

<sup>148</sup> BERNARDINELLI, Muriana Carrilho; DIAS, Jossiani Augusta Honório. Da necessidade de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador frente à prática do dumping social no ambiente laboral. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**, p. 7-23, CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 12.

<sup>149</sup> ANTUNES, Ricardo. Legado desigual – o sociólogo Ricardo Antunes discute a reforma trabalhista. **Época Negócios**. Ano 11 – o futuro do trabalho. São Paulo. Outubro 2017. n. 128. p. 80.

<sup>150</sup> Art. 1º CF - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

<sup>151</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 96.

<sup>152</sup> ANTUNES, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L.S. Lamounier; PINTO, Carolina Pereira. A mercantilização do trabalhador na reforma trabalhista- Análise do art. 456-A à luz do diálogo de fontes nacionais e internacionais. **Revista do Advogado**, n. 137. São Paulo. Março/2018. p. 55.

equilíbrio entre a proteção dos direitos do trabalhador e o desenvolvimento econômico da empresa.<sup>153</sup>

A preocupação com as condições desumanas em que as pessoas são expostas não é uma discussão nova. Prova disso é a encíclica do Papa Paulo VI – *Populorum Progressio*, de 1967, que demonstra a necessidade de condições mais humanas perante os avanços técnicos:

**Para uma condição mais humana**

20. Se a procura do desenvolvimento pede um número cada vez maior de técnicos, exige cada vez mais sábios, capazes de reflexão profunda, em busca de humanismo novo, que permita ao homem moderno o encontro de si mesmo, assumindo os valores superiores do amor, da amizade, da oração e da contemplação. Assim poderá realizar-se em plenitude o verdadeiro desenvolvimento, que é, para todos e para cada um, a passagem de condições menos humanas a condições mais humanas.<sup>154</sup>

Note que a encíclica de 52 anos atrás, que se objetivou chamar a atenção da sociedade para o desenvolvimento dos povos, parece extremamente atual. A partir disso, não há como negar que a aplicação do conceito de dignidade no trabalho deve ocorrer por meio da “declaração, afirmação e concretização dos direitos fundamentais”,<sup>155</sup> ou seja, a adequação das formas de trabalho, que são alteradas com o passar do tempo e transformação da sociedade, com base nas determinações constitucionais.

Por fim, deve ser destacado que a inexistência de trabalho decente representa inobservância à dignidade da pessoa humana e sendo esta última desrespeitada, haverá violação frontal à Constituição Federal de 1988 e à Declaração Universal dos Direitos Humanos,<sup>156</sup> mais especificamente ao art. 1º deste último diploma.<sup>157</sup> Com isso, resta caracterizado total desprezo pelos direitos humanos delineados pela mencionada declaração, o que não deve acontecer uma vez que o Brasil, ao aderir à declaração, comprometeu-se a promover o respeito aos direitos e liberdades fundamentais do ser humano, sob pena de ser

---

<sup>153</sup> BERNARDINELLI, Muriana Carrilho; DIAS, Jossiani Augusta Honório. Da necessidade de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador frente à prática do dumping social no ambiente laboral. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**, p. 7-23, CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 11.

<sup>154</sup> Carta encíclica do Papa Paulo VI. Disponível em: <[http://w2.vatican.va/content/paul-vi/pt/encyclicals/documents/hf\\_p-vi\\_enc\\_26031967\\_populorum.html](http://w2.vatican.va/content/paul-vi/pt/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html)>. Acesso em 31 mar. 2019.

<sup>155</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. In **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 69.

<sup>156</sup> **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em 24 mar. 2019.

<sup>157</sup> Artigo 1º - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

denunciado e, eventualmente, responsabilizado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos.<sup>158</sup>

Diante do exposto, não restam dúvidas de que, caso seja necessário, o interesse do empresário deverá ser sacrificado (renúncia de vantagens ou benefícios) em favor da preservação dos princípios constitucionais que atendem aos interesses dos trabalhadores, com o objetivo de respeitar as determinações impostas pela Carta Magna, bem como de afastar a associação equivocada entre o trabalhador e um mero objeto utilizado para produção. E, somente se observado esse entendimento, os trabalhadores estarão diante do trabalho decente e digno.

### 3.1.2. Teletrabalho decente

O teletrabalho decente nada mais é do que a execução do teletrabalho baseado nos direitos mínimos do trabalhador, observando as disposições constitucionais e, principalmente, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, exatamente como demonstrado no tópico anterior. Entretanto, com o advento da Lei n. 13.467/2017, a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu importantes alterações, as quais, em sua grande maioria, afastam de forma significativa as garantias previstas na Constituição Federal, pois não se atentam para as condições mínimas de trabalho, principalmente, no que se refere à proteção necessária com o meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, com a saúde e segurança do trabalhador. Distanciando, então, o trabalho do entendimento de trabalho decente.

A reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017, que entrará em vigor em 12/11/2017, trouxe importantes alterações no mundo do trabalho, reduzindo parâmetros protetivos em relação à saúde e segurança dos trabalhadores, sem considerar que o trabalho é meio de vida, e o adoecimento e morte dos trabalhadores acarretam graves problemas sociais, humanos e econômicos não somente para as vítimas e suas famílias, mas também para a sociedade, que finalmente responde pelas mazelas decorrentes dos acidentes laborais.<sup>159</sup>

A ausência de condições mínimas para o trabalho, estabelecimento de jornadas surreais, ambiente de trabalho desequilibrado, assédios (moral ou sexual), discriminação, cobrança de trabalho muito além das limitações do empregado, dentre outras questões,

---

<sup>158</sup> **Nações Unidas.** Denúncia de violações aos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/denuncias/>>. Acesso em 24 mar. 2019.

<sup>159</sup> MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**, n. 137. São Paulo. Março/2018. p. 148.

caracterizam excessos no poder diretivo do empregador, sendo que tal postura infringe diretamente o princípio da dignidade humana.

Não resta dúvida, portanto, que os direitos não só dos teletrabalhadores foram suprimidos consideravelmente com a reforma trabalhista, permitindo que os atos dos empregadores tomem sentido contrário aos princípios constitucionais e os basilares do Direito do Trabalho, tais como princípio da proteção do trabalhador e da irrenunciabilidade de direitos. Assim, é possível notar que o legislador incentiva a imagem (que por décadas tentou ser desconstruída, por meio de muita luta) do trabalhador visto apenas como um objeto, meio pelo qual o empregador atingirá seus objetivos financeiros, sem preocupação alguma com todos os direitos trabalhistas e garantias constitucionais que decorrem daquela relação de emprego.

Se analisadas as alterações realizadas pela reforma trabalhista percebe-se então, que houve o afastamento da função social do trabalho, do real significado que ele deve ter para o homem, esqueceu-se que “o trabalho concebido como uma projeção indissociável da personalidade do trabalhador se identifica com as condições existenciais necessárias ao desenvolvimento físico, psíquico e social do sujeito”,<sup>160</sup> e este passou a ser observado apenas como um mero meio para a produção ou obtenção de riquezas. Cabe reiterar a ideia de que o trabalho representa um valor na vida do homem e que estes “como agentes do trabalho, tornam-se os construtores reais da sociedade e a seu alcance está, teoricamente, o poder de controle sobre ela.”<sup>161</sup>

Oportuno explicar que o Direito Constitucional se aproximou do Direito do Trabalho no século XX, quando as relações de trabalho “passaram a ter maior importância, merecendo proteção constitucional”<sup>162</sup> e desde então vigoraram de forma contundente no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, é inadmissível que se tenha ignorado previsão constitucional que estabeleça o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho equilibrado e que, para tanto, o objetivo principal deve ser a garantia de proteção física e psíquica deste, durante todo o período de sua vida que estiver participando do desenvolvimento econômico e social do país.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup> MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativos. In SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 153.

<sup>161</sup> ROSSO, Sadi Sal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 93.

<sup>162</sup> FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 25-26.

<sup>163</sup> RIBEIRO, Renato de Araújo. Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental. **Revista Direito do**

A alteração da lei em prejuízo aos direitos fundamentais do trabalhador é, portanto, reflexo dessa visão, pois demonstra que a preocupação maior não está no ambiente laboral equilibrado, no direito à desconexão dos trabalhadores, na contenção de jornadas excessivas, nas condições de trabalho de gestante ou lactantes, na atenção à saúde ou vida do trabalhador, mas sim na redução de custos do empregador e nos lucros decorrentes da atividade da empresa. Isso significa que os direitos essenciais do trabalhador estão em constante risco, haja vista a violação da dignidade da pessoa humana, uma vez que todo e qualquer ato que puder reduzir a pessoa (sujeito de direitos) à condição de objeto, caracterizará contrariedade ao mencionado princípio constitucional, o que não pode prosperar.

No Brasil, a exposição do trabalhador a situações que impliquem em riscos, que não possam ser eliminados, para vida e saúde implica no pagamento de uma “indenização”, ou seja, é aceita a violação dos preceitos constitucionais desde que a empresa pague uma quantia calculada com base no grau da exposição sob o valor do salário mínimo (adicional de insalubridade) ou da remuneração do empregado (adicional de periculosidade). De uma forma inacreditável, permite-se que os direitos fundamentais sejam “postergados em virtude de exigências técnicas e econômicas dos processos de produção e circulação de bens e serviço”,<sup>164</sup> o que definitivamente não pode ser aceito.

É necessário que se observe o modelo jurídico brasileiro e, mais que isso, que se note que o referido modelo não está de acordo com o sistema constitucional, haja vista que a Constituição Federal de 1988 tem como prioridade a vida e a dignidade do homem, prevendo para tanto, medidas que reduzam ou resguardem os direitos fundamentais do indivíduo.

Conforme analisado acima, o modelo jurídico de resguardo do meio ambiente do trabalho no Brasil adota uma postura de previsão estrita dos fatores de risco, em grande parte estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras; e se vale da prática da monetarização dos perigos à saúde do trabalhador mediante o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade. Assim, fica claro que tal modelo não guarda consonância com um sistema constitucional que privilegia, antes de tudo, a vida e a dignidade dos indivíduos, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 1º, III, 5º, *caput*; e 7º, XXII, todos da CF/88).<sup>165</sup>

---

**Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 244-260, CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 251-252. O autor extrai esse entendimento do artigo Meio Ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica, que foi publicado no livro **Direito Ambiental do Trabalho: Apontamento para uma teoria geral (vol 3)** da LTr: 2017, de autoria de Aline Moreira Costa e Victor Hugo de Almeida.

<sup>164</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 144.

<sup>165</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 144.

Na realidade o que ocorre é monetarização dos riscos ambientais laborais, que é inaceitável, uma vez que não faz sentido algum os direitos fundamentais do trabalhador serem afastados em razão dos interesses econômicos do empresário. É oportuno pontuar que, mesmo diante de toda crise econômica enfrentada pelo país nos últimos anos e dos consequentes números expressivos de desempregados, o trabalhador não deve “vender sua saúde em virtude de necessidades econômicas”<sup>166</sup>. Ademais, cabe destacar que se vislumbra na conscientização, tanto dos trabalhadores como dos empregadores, sobre a importância do meio ambiente laboral equilibrado uma forma que tornar possível controlar essas situações e minimizar a frequência de violações a direitos constitucionais.

Dessa forma, não há como sustentar que a legislação trabalhista se preocupa suficientemente com o respeito e observância ao princípio da dignidade da pessoa humana no teletrabalho. Infelizmente, a segurança e saúde do empregado estão perdendo espaço para a redução de gastos e lucros do empregador, o que não pode ser admitido, eis que “o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito fundamental intrinsecamente vinculado ao direito à vida e à proteção da dignidade da pessoa humana”<sup>167</sup> e, uma vez violado o princípio da dignidade da pessoa, conseqüentemente, não haverá trabalho decente.

Além disso, o atual cenário dá margem ao entendimento de que a tomada de decisões quanto às questões constitucionais é baseada muito mais nos aspectos políticos do que nas normas constitucionais, propriamente ditas. Assim, permite a compreensão de que o poder da “força afigura-se sempre superior à força das normas jurídicas.”<sup>168</sup>

Entretanto, esse entendimento não pode prosperar, uma vez que a proteção legal não pode ser interpretada ou alterada em razão de questões políticas. Assim, o valor social do trabalho e a dignidade humana do trabalhador deverão ser resgatados, principalmente no que se refere ao teletrabalho. Portanto, ao teletrabalhador deverá ser assegurado o trabalho decente, ou seja, aquele que respeita a jornada máxima de trabalho prevista em lei, assegura a integridade física do trabalhador e que é exercido em ambiente laboral equilibrado.

---

<sup>166</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 144.

<sup>167</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4114.

<sup>168</sup> HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição** (Die normative Kraft der Verfassung). Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1991. p. 10.

Trecho do texto para melhora compreensão: “É que a história constitucional parece, efetivamente, ensinar que, tanto na práxis política cotidiana quanto nas questões fundamentais do Estado, o poder da força afigura-se sempre superior à força das normas jurídicas, que a normatividade submete-se à realidade fática.”

Diante do direito ao meio ambiente laboral equilibrado e de sua importância para o desenvolvimento do estudo pretendido nesta dissertação, no tópico a seguir será apresentada a definição de meio ambiente do trabalho.

### 3.1.3. Meio ambiente do trabalho

A sociedade passou por transformações significativas e, conseqüentemente, as relações de trabalho também foram modificadas. O conceito de trabalho mudou, da mesma forma o desenvolvimento das atividades e o conceito de local de trabalho também foram alterados. Tudo isso porque, a partir do momento que a tecnologia, por meio de sistemas de informação e comunicação, possibilitou que o empregado desenvolvesse todas as suas atividades em local diverso das dependências do empregador, foi inserida uma nova concepção de trabalho ao mundo.

De fato, a área física onde tradicionalmente se trabalha não é mais uma entidade tangível e com áreas bem definidas, baseadas em regras e observação visual do processo do trabalho.<sup>169</sup>

O meio ambiente laboral, então, não está vinculado, exclusivamente, ao espaço ou local em que a pessoa desenvolve suas atividades, mas também por todos os demais fatores que compõem a condição de trabalho, sejam eles materiais ou imateriais. Isso significa que mencionado conceito necessita ser mais abrangente e observar além da relação do ser humano com o ambiente físico em que labora (condições do espaço geográfico em que exerce sua função). Deverá se atentar, igualmente, para a relação interpessoal (relacionamento hierárquico e subordinativo), eis que essa última relação reflete de forma significativa na saúde física e mental do trabalhador.<sup>170</sup>

Principalmente na era da Sociedade da Informação, o cuidado com a saúde mental e física é assunto que deve ser discutido e tratado com prioridade, pois cada vez mais as formas de trabalho decorrentes dos avanços tecnológicos afastam o trabalhador das dependências do empregador, bem como do convívio diário com demais colegas de trabalho, o que compromete a fiscalização do ambiente laboral, possibilita o desenvolvimento de doenças psicológicas e dá margem à inobservância de regras básicas voltadas para saúde e segurança

---

<sup>169</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009. p. 23.

<sup>170</sup> CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; Melo, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 26.

do trabalho. Em razão disso, antes de adentrar na questão propriamente dita da saúde e segurança do teletrabalhador, é essencial tratar do meio ambiente laboral que é objeto de proteção mundial e constitucional. Assim, inicialmente será abordado o meio ambiente em sentido amplo e, posteriormente, a sua abrangência ao meio ambiente do trabalho.

No âmbito internacional existem duas manifestações significativas que demonstraram preocupação com o meio ambiente, quais sejam: Declaração de Estocolmo<sup>171</sup> (com objetivo de guiar a preservação e melhoria do meio ambiente mundial) e Declaração Universal dos Direitos Humanos.<sup>172</sup> Válido esclarecer que essa última foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948 (por meio da Resolução 217 A III) e não traz referências expressas sobre preservação ou cuidado com o meio ambiente, porém verifica-se que ao determinar em seu art. 3º que “todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à seguridade pessoal”, implicitamente está prevendo o direito ao meio ambiente equilibrado, uma vez que este faz parte do amplo rol de direitos que compõem o direito à vida.

Por isso, a Declaração de Estocolmo pode ser considerada o primeiro documento de grande expressão que apresentou de fato grande preocupação com o meio ambiente. A mencionada Declaração foi proclamada pela Conferência das Nações Unidas em junho de 1972 e tinha como objetivo inicial inspirar e guiar os povos do mundo na preservação e na melhoria do meio ambiente, proposta sustentada em 26 princípios norteadores.

No Brasil, a preocupação com o meio ambiente fica mais evidente com a entrada em vigor da Constituição da República de 1988, oportunidade em que foi inserida a ideia sustentada pela Organização das Nações Unidas (ONU) referente a sua preservação e cuidados necessários, bem como o meio ambiente ecologicamente equilibrado passou a ser considerado um direito fundamental.<sup>173</sup> É válido pontuar que ela foi a primeira Constituição Brasileira a mencionar a expressão “meio ambiente” e a dispor de capítulo próprio para tratar da proteção do meio ambiente, diferenciando-se das constituições anteriores justamente pelo fato de abordar as questões ambientais sob o enfoque protecionista, o que antes era analisado sob o prisma utilitarista.<sup>174</sup>

---

<sup>171</sup> **Declaração de Estocolmo.** Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em 03 ago. 2018.

<sup>172</sup> **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)>. Acesso em 28 de setembro de 2018.

<sup>173</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental.** 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 1280.

<sup>174</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental.** 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 1211.

Importante destacar que a Carta Magna não só prevê a questão do meio ambiente, pura e simplesmente, como faz referência clara à necessidade de preservação e observância ao ambiente laboral. O art. 225 da Constituição Federal trata do meio ambiente de forma geral e, implicitamente, faz referência ao meio ambiente do trabalho, uma vez que considera que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” Assim, o conceito de meio ambiente, previsto na Constituição Federal, o determina como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que acolhe e dirige a vida em suas formas, abrangendo as comunidades, os ecossistemas e a biosfera.”<sup>175</sup> Isso significa que mencionado diploma não objetiva apenas garantir a vida, mas sim “a vida de qualidade, em outras palavras, visa impedir que o meio ambiente venha a ser apenas uma questão de sobrevivência, não se tratando de garanti apenas o mínimo existência.”<sup>176</sup>

Para corroborar com essa ideia, importante destacar que o art. 196 da CF estabelece a saúde como um direito de todos e um dever do Estado, determinando que sejam utilizadas políticas sociais e econômicas para atingir este objetivo e reduzir o risco de doença e outros agravos. Como complementação desta disposição está o art. 200, VIII, que considera como competência do Sistema Único de Saúde a colaboração a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Além disso, merece destaque o inciso VI do art. 170 da CF, uma vez que ao determinar que a ordem econômica deve assegurar a existência digna de todos, estabelece, como princípio geral dessa ordem, a defesa do meio ambiente. Ainda, não há como negar que dentre os direitos sociais estabelecidos na Carta Magna, também se faz presente a atenção ao meio ambiente laboral, haja vista que o art. 6º prevê como direito social o direito à saúde, “impingindo um caráter de direito à vida saudável em termo gerais, ou seja, em todos os aspectos e relações da vida civil, o que logicamente, ainda que de forma implícita, abrange o meio ambiente.”<sup>177</sup>

Somado a isso, a Lei da Política Nacional de Meio Ambiente (Lei n. 6.938/1991) – que tem como um dos seus objetivos “a harmonização entre desenvolvimento econômico,

---

<sup>175</sup> COSTA, Nelson Nery. **Constituição Federal anotada e explicada**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 733.

<sup>176</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 1433.

<sup>177</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 80.

preservação ambiental e equidade social (desenvolvimento sustentável ou durável)”<sup>178</sup> – relaciona a atenção devida ao meio ambiente como uma forma de proteger a dignidade da vida humana (*caput* do art. 2º) e determina que este é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 3º, I). Portanto, é possível observar que a ideia de meio ambiente, apresentada na mencionada lei e na Constituição Federal abrange o meio ambiente laboral, por ser o trabalho parte importante na vida do ser humano. Mais que isso, é evidente que a ideia de preservação do meio ambiente se espalha para o meio ambiente do trabalho, o qual leva em consideração, principalmente, os aspectos vinculados com a saúde e segurança do trabalhador (que serão tratados em capítulo próprio), razão pela qual as previsões nacionais e internacionais expostas acima são tomadas como base nas disposições legais e estudos existentes na seara trabalhista.

No que se refere ao meio ambiente do trabalho propriamente dito, o art. 7º da CF demonstra atenção ao tema quando considera como direito de todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII); o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII) e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII). Portanto, resta comprovado que o meio ambiente laboral equilibrado é, sem dúvidas, a partir da Constituição Federal de 88, considerado um direito fundamental de todo trabalhador.

Já no âmbito internacional, no que diz respeito ao meio ambiente laboral, a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pela legislação brasileira por meio do Decreto n. 1.254/1994,<sup>179</sup> foi a responsável pela inserção da expressão “meio ambiente do trabalho” e definiu como local de trabalho “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto indireto, do empregador”<sup>180</sup> (art. 3º, *a*). Ainda, merece destaque a Convenção n. 148 da OIT,<sup>181</sup> também ratificada pelo Brasil, que aborda a proteção dos trabalhadores contra os

---

<sup>178</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 5660.

<sup>179</sup> Convenção n. 155 da OIT. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em 04 ago. 2018.

<sup>180</sup> Convenção n. 155 da OIT. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em 04 ago. 2018.

<sup>181</sup> Convenção n. 148 da OIT. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/1980-1989/D93413.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1980-1989/D93413.htm)>. Acesso em 05 ago. 2018.

riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, definindo as responsabilidades do Estado, dos empregados e empregadores.

Além de tudo o que foi exposto, é imprescindível a compreensão de que o homem é um elemento essencial para existência do meio ambiente do trabalho. Isso porque a ele está diretamente associado o fator trabalho, uma vez que o trabalho humano é considerado a fonte para o alcance ao objetivo principal da atividade econômica, qual seja, o lucro.<sup>182</sup> Ou seja, sem sua existência essa discussão não faria sentido algum.

O meio ambiente do trabalho, portanto, deve ser equilibrado. Isso significa que o ambiente onde o trabalho é desenvolvido deve ser “salubre e livre de agentes que comprometam a integridade física-psíquica dos trabalhadores”.<sup>183</sup>

Dessa forma, é possível acrescentar que, tendo em vista que o conceito de meio ambiente (conceito macro) engloba o meio ambiente do trabalho, para este último serão aplicados, inclusive, os princípios pertinentes ao Direito Ambiental, cabendo esclarecer que eles “têm como objetivo fundamental proteger o meio ambiente e garantir melhor qualidade de vida a toda coletividade”,<sup>184</sup> o que também comprova a ligação direta com o ambiente laboral. Dessa forma, para situações que envolvam o meio ambiente do trabalho, deverão ser observados os seguintes princípios ambientais: princípio da precaução, da prevenção, do poluidor-pagador, do desenvolvimento sustentável, da participação e da ubiquidade.<sup>185</sup>

Princípio da Prevenção é um dos princípios mais importantes do Direito Ambiental. Mencionado princípio é aplicado quando há certeza científica do impacto ambiental de determinada atividade. Isso significa que está voltado para prevenção de riscos já conhecidos em termos científicos, diferentemente do princípio da precaução, cuja aplicação se dá nos casos em que não existe a constatação dos impactos ambientais gerados pela atividade.<sup>186</sup> Uma vez que existe conhecimento dos impactos sobre o meio ambiente, devem ser adotadas medidas antecipadas para eliminar ou minimizar os impactos negativos da atividade.<sup>187</sup>

Assim, a adoção de medidas preventivas de degradação ambiental deve ser tratada como prioridade, haja vista o dever imposto a todos (Poder Público, coletividade e cidadão)

---

<sup>182</sup> RIBEIRO, Renato de Araújo. Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 244-260, CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 248.

<sup>183</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 290.

<sup>184</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 53.

<sup>185</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 20-22.

<sup>186</sup> THOMÉ, Romeu. **Manual de Direito Ambiental**. 5. ed. São Paulo: Juspodivm, 2015. p. 68.

<sup>187</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4183.

de preservar o equilíbrio ecológico para as presentes e futuras gerações. Portanto, “a prevenção e a preservação devem ser concretizadas por meio da *consciência ecológica*, a qual deve ser desenvolvida através de uma política de educação ambiental.”<sup>188</sup>

Princípio da Precaução é aquele que “acolhe o imperativo de evitar o risco ao meio ambiente nos casos de incerteza científica”<sup>189</sup>, ou seja, é direcionado ao risco incerto, aplicado nos casos em que existam dúvida científicas quanto à possibilidade de lesão ao meio ambiente, haja vista a utilização de determinadas substâncias ou medidas.<sup>190</sup> Para Rafael Tocantins Maltez, “o princípio da precaução serve de fundamento para a adoção de medidas, ainda que o nexo de causalidade não esteja devidamente provado”.<sup>191</sup>

Há quem defenda que o princípio da precaução é sinônimo do princípio da prevenção, porém, conforme demonstrado, tratam-se de princípios com características próprias, ainda que apresentem significados próximos. Além disso, é importante frisar que mencionado princípio é fruto de normas infraconstitucionais, uma vez que no âmbito constitucional é adotado expressamente o princípio da prevenção (art. 225, CF). Nesse sentido, Celso Antonio Pacheco Fiorillo defende que diante do fato do art. 225 da CF tratar efetivamente do princípio da prevenção, o princípio da precaução, se observado no plano constitucional, “estaria evidentemente colocado dentro do princípio constitucional da prevenção”.<sup>192</sup>

De acordo com o exposto, é possível verificar que tanto o princípio da prevenção quanto o da precaução buscam evitar a ocorrência de danos ambientais, ou seja, ambos têm como objetivo evitar que o dano ao meio ambiente seja produzido, valendo-se de medida preventivas que previnam a degradação ambiental.<sup>193</sup> Quando aplicados às relações de emprego, é observado que mencionados princípios têm como prioridade o ser humano em detrimento da questão econômica, uma vez que exigem do empregador a medidas preventivas para adequação de ambiente laboral.

O princípio do Poluidor-Pagador está inserido, principalmente, no art. 225, §§ 1º, V, 2º e 3º da Constituição Federal, sendo que este último merece destaque, uma vez que, de

---

<sup>188</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 68.

<sup>189</sup> FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011. p. 174.

<sup>190</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 21.

<sup>191</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4227.

<sup>192</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 71.

<sup>193</sup> THOMÉ, Romeu. **Manual de Direito Ambiental**. 5. ed. São Paulo: Juspodivm, 2015. p. 67

forma expressa, determina que condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores (pessoas físicas ou jurídicas) a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. Além disso, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, também, agrega a ideia do mencionado princípio, no art. 4º, VII,<sup>194</sup> o qual impõe a obrigação do poluidor recuperar e/ou indenizar os danos causados.

Ele “consiste no dever de o poluidor responder pelos custos ambientais e sociais da degradação causada por sua atividade (externalidades negativas)”. É importante que fique claro que não se refere a um direito de poluir, desde que haja o posterior pagamento, eis que não é um “pagador-poluidor”.<sup>195</sup> Pelo contrário, significa que deverá existir a prevenção dos danos que a atividade econômica possa causar ao meio ambiente e caso não ocorra ou não seja suficiente, o poluidor responderá de pelos prejuízos causados. Trata de uma exigência, do dever do poluidor suportar “as despesas de prevenção, reparação e repressão dos danos ambientais.”<sup>196</sup>

Dessa forma, é possível sustentar que o princípio tem duplo caráter, o preventivo e o repressivo. O caráter preventivo é observado em um primeiro momento, oportunidade em que o poluidor deve “arcar com as despesas de prevenção dos danos ao meio ambiente que a sua atividade possa ocasionar”.<sup>197</sup> Já o segundo caráter, o repressivo é verificado em momento posterior, caso haja dano ambiental, hipótese em que o poluidor “deverá arcar com os custos da respectiva reparação/indenização/compensação”.<sup>198</sup>

O princípio do Desenvolvimento Sustentável está “relacionado com o direito à manutenção da qualidade de vida por meio da preservação e conservação dos bens ambientais, para as presentes e futuras gerações”.<sup>199</sup> Esse conceito está diretamente atrelado à ideia de sustentabilidade ecológica. Isso porque a sustentabilidade “consiste no dever de proteger e restaurar a integridade dos sistemas ecológicos da Terra”.<sup>200</sup> Assim, conforme exposto no art. 225 da CF, mencionado princípio prevê a defesa e preservação do meio

---

<sup>194</sup> Art. 4º A Política Nacional do Meio Ambiente visará: (...)

VII - à imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos

<sup>195</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4383.

<sup>196</sup> THOMÉ, Romeu. **Manual de Direito Ambiental**. 5. ed. São Paulo: Juspodivm, 2015. p. 73

<sup>197</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 59.

<sup>198</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4465.

<sup>199</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4901.

<sup>200</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4378.

ambiente para as gerações presentes e futuras, objetivando a melhora da qualidade da vida do ser humano. Além do referido artigo, cabe frisar que o princípio do desenvolvimento sustentável também é referenciado pelo art. 170 da CF, em seus incisos II, III, VI e VII.

A Declaração do Rio sobre o meio ambiente e desenvolvimento<sup>201</sup> enaltece o princípio em destaque ao estabelecer que o ser humano está no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável (princípio 1) e que para este último ser alcançado, a proteção ambiental deve ser vista como parte integrante do processo e não como observada de forma isolada (princípio 4). Somado a isso, faz-se presente também nos princípios 3 e 5 quando defendem que para exercer o direito ao desenvolvimento, as necessidades deste e do meio ambiente devem ser atendidas de forma equitativa, determinando, como requisito imprescindível para o alcance do princípio, a cooperação de todos os Estados e indivíduos na erradicação da pobreza e redução das diferenças dos padrões de vida. Por fim, conclui que “para alcançar o desenvolvimento sustentável e uma qualidade de vida mais elevada para todos, os Estados devem reduzir e eliminar os padrões insustentáveis de produção e consumo, e promover políticas demográficas adequadas”<sup>202</sup>.

Ademais, segundo entendimento do Superior Tribunal Federal o princípio representa um equilíbrio entre as exigências da economia e da ecologia, ou seja, o desenvolvimento da economia com a preservação da qualidade e equilíbrio do meio ambiente:

O princípio do desenvolvimento sustentável, além de impregnado de caráter eminentemente constitucional, encontra suporte legitimador em compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro e representa fator de obtenção do justo equilíbrio entre as exigências da economia e as da ecologia, subordinada, no entanto, a invocação desse postulado, quando ocorrente situação de conflito entre valores constitucionais relevantes, a uma condição inafastável, cuja observância não comprometa nem esvazie o conteúdo essencial de um dos mais significativos direitos fundamentais: o direito à preservação do meio ambiente, que traduz bem de uso comum da generalidade das pessoas, a ser resguardado em favor das presentes e futuras gerações.<sup>203</sup>

Resta demonstrado, portanto, que a ideia de progresso da sociedade é o que todos buscam, porém, esse princípio estabelece que não basta simplesmente existir um desenvolvimento, este deverá ser sustentável, ou seja, equilibrado. As gerações presentes

---

<sup>201</sup>**Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.** Disponível em: <[http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao\\_Rio\\_Meio\\_Ambiente\\_Desenvolvimento.pdf](http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao_Rio_Meio_Ambiente_Desenvolvimento.pdf)>. Acesso em 15 jan. 2019.

<sup>202</sup> Princípio 8 da Declaração do Rio sobre meio ambiente e desenvolvimento. Disponível em: <[http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao\\_Rio\\_Meio\\_Ambiente\\_Desenvolvimento.pdf](http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao_Rio_Meio_Ambiente_Desenvolvimento.pdf)>. Acesso em 15 jan. 2019.

<sup>203</sup> STF – ADI 3540 – Relator Ministro Celso de Mello. Acórdão publicado no DJ em 03.02.2006. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=3540&processo=3540>>. Acesso em 15 jan. 2019.

devem buscar o desenvolvimento econômico social para atingir o seu bem-estar, entretanto, sem que para isso comprometam os elementos da natureza que também são essenciais para a qualidade de vida das futuras gerações.<sup>204</sup>

O princípio da Participação reflete o direito de as pessoas participarem “ativamente do debate, da formulação, das decisões, da execução e da fiscalização das políticas ambientais, em observância à democracia participativa, uma vez que os danos ambientais são transindividuais”<sup>205</sup>. Está previsto no *caput* do art. 225 da Constituição Federal, haja vista a imposição (ao Poder Público e à coletividade) do dever de proteger e preservar o meio ambiente, o que demonstra que a participação comunitária não é uma faculdade concedida, mas sim um dever imposto por lei.

Além disso, a Declaração do Rio sobre o meio ambiente e desenvolvimento, em seu princípio 10 estabelece que possibilitar a participação de todos os cidadãos interessados é a forma mais adequada de tratar de questões relacionadas ao meio ambiente e, para isso, “os Estados irão facilitar e estimular a conscientização e a participação popular, colocando as informações à disposição de todos”.<sup>206</sup>

Assim, não há dúvidas de que o dever de proteção e preservação do meio ambiente é do Poder Público e da sociedade civil, ou seja, a obrigação é conjunta e para tanto, dois elementos “são fundamentais para efetivação dessa ação em conjunto: a *informação* e a *educação ambiental*”.<sup>207</sup>

Por fim, importante destacar que a participação comunitária se desdobra em três esferas: a) administrativa (participação em audiências e consultas públicas, direito de petição aos órgãos públicos, participação em órgãos colegiados – Conselho do Meio Ambiente); b) legislativa (plebiscito, referendo, iniciativa popular de projeto de lei etc.); e c) judicial (ação civil pública, ação popular, mandado de segurança, etc.). Somado a isso, deve ser considerada a participação em outras esferas, aquela que se dá por meio de blogs, internet, ONG’s etc.<sup>208</sup>

Pelo princípio da Ubiquidade verifica-se que projetos ou ideias que venham a ser criados ou desenvolvidos (desde que impactem ou utilizem elementos naturais) devem passar

---

<sup>204</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4901.

<sup>205</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4514.

<sup>206</sup> **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Disponível em: <[http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao\\_Rio\\_Meio\\_Ambiente\\_Desenvolvimento.pdf](http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao_Rio_Meio_Ambiente_Desenvolvimento.pdf)>. Acesso em 15 jan. 2019.

<sup>207</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 72.

<sup>208</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4540.

por uma consulta ambiental, com o objetivo de verificar se sua execução implicará em degradação ao meio ambiente e, conseqüentemente, no comprometimento da qualidade de vida do ser humano.<sup>209</sup> Para o direito ambiental, ubiquidade é sinônimo de interdependência dos processos ecológicos:

No direito ambiental ubiquidade significa a interdependência dos processos ecológicos que ultrapassam qualquer barreira física ou política estabelecida pelo homem e assim, inclui colocar as questões ambientais no epicentro dos direitos humanos.<sup>210</sup>

É nítido, então, que “o objeto de proteção do meio ambiente, localizado no epicentro dos direitos humanos, deve ser levado em consideração toda vez que uma política, atuação, legislação sobre qualquer tema, atividade, obra, etc. tiver que ser criada e desenvolvida”.<sup>211</sup>

Vale destacar que da mesma forma que ocorre com os princípios anteriores, este também se faz presente na Declaração do Rio sobre o meio ambiente e desenvolvimento, mais especificamente no princípio 17, o qual estabelece:

A avaliação do impacto ambiental, como instrumento nacional, será efetuada para as atividades planejadas que possam vir a ter um impacto adverso significativo sobre o meio ambiente e estejam sujeitas à decisão de uma autoridade nacional competente.<sup>212</sup>

Portanto, é possível concluir que antes mesmo da avaliação econômica, deverá ocorrer a avaliação ambiental, cabendo ressaltar que a atenção com o meio ambiente não ocorrerá apenas antes da realização de qualquer atividade desenvolvida que se utilize ou impacte em elementos naturais, mas também durante todo esse processo de desenvolvimento, como forma de proteger o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.<sup>213</sup>

Além dos princípios relacionados acima, considerados os principais no âmbito do direito ambiental, deve ser destacada a existência de outros dois princípios muito importantes e essenciais para o presente estudo, quais sejam: função socioambiental da propriedade e reparação.

---

<sup>209</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 75.

<sup>210</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4637.

<sup>211</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 75.

<sup>212</sup> **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Disponível em: <[http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao\\_Rio\\_Meio\\_Ambiente\\_Desenvolvimento.pdf](http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao_Rio_Meio_Ambiente_Desenvolvimento.pdf)>. Acesso em 15 jan. 2019.

<sup>213</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4637.

O princípio da Função Socioambiental da Propriedade está previsto nos arts. 182, § 2º<sup>214</sup> e 186, II<sup>215</sup> da Constituição Federal. Em síntese, ele estabelece que o uso da propriedade não pode violar o direito fundamental do ser humano ao meio ambiente equilibrado. Isso porque, conforme entendimento de Rafael Tocantins mencionado princípio deve ser conceituado como:

obrigatoriedade imposta ao proprietário de utilizar racionalmente, de forma sustentável e durável, os elementos naturais existentes em sua propriedade particular, com vistas à manutenção do equilíbrio ecológico para as presentes e futuras gerações.<sup>216</sup>

Se aplicado à relação de emprego, significa dizer que é inadmissível o empregador afastar ou comprometer o direito ao meio ambiente laboral equilibrado, inerente a todo ser humano, em face do exercício de sua atividade econômica. O ambiente laboral, portanto, deverá observar a “preponderância da função ecológica sobre a função econômica”.<sup>217</sup>

Por outro lado, o princípio da Reparação “consiste na obrigação de o poluidor restaurar, recuperar, recompensar ou indenizar o meio ambiente degradado, em decorrência da atividade por ele realizada”.<sup>218</sup> A responsabilidade civil ambiental, portanto, é objetiva, o que significa que o empregador é responsável civilmente, de forma objetiva, pelos incidentes ocorridos no ambiente laboral.

Diante do que foi exposto, quanto ao conceito do meio ambiente do trabalho, implica esclarecer que é amplo, não se restringindo apenas ao local da prestação do serviço, conforme demonstra o entendimento de Raimundo Simão Melo, uma vez que sustenta que o ambiente laboral

não se restringe ao local do trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho.<sup>219</sup>

---

<sup>214</sup>Art. 182 CF - A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes. (...)

§ 2º A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor.

<sup>215</sup> Art. 186 CF – A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: (..)

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

<sup>216</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4660.

<sup>217</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4660.

<sup>218</sup> MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018. posição 4705.

<sup>219</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do**

Assim, fatores internos ou externos que “atuam direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados dos seus trabalhos”<sup>220</sup> são abrangidos nessa conceituação:

Pode-se concluir, que o meio ambiente do trabalho está contido no meio ambiente geral, o qual, na esfera trabalhista, e, especialmente, do contrato de trabalho deve-se compreender como meio ambiente do trabalho não só o local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas também como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos ou externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para o seu equilíbrio ou desequilíbrio.<sup>221</sup>

Resumidamente, ele é caracterizado pelo “conjunto de condições existentes no local de trabalho, que deve primar pela qualidade de vida do trabalhador (art. 7º, XXXIII, e art. 200, II e VIII da CR/88)”,<sup>222</sup> o que justifica a preocupação com o tema.

Conforme já demonstrado, o avanço tecnológico impactou significativamente no âmbito do trabalho, possibilitando que o trabalhador desenvolva suas atividades distante das dependências do empregador, seja em telecentros, no seu domicílio ou até mesmo sem qualquer lugar fixo, podendo trabalhar hoje dentro de uma cafeteria e amanhã em um parque. Tudo isso porque os recursos telemáticos afastam a necessidade de um local fixo para desenvolver o trabalho, sendo muitas vezes, o celular um recurso suficiente para que o trabalhador execute suas tarefas. Por esta razão, “o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano”<sup>223</sup>. Mais que isso, o meio ambiente laboral é todo e qualquer ambiente que tenha alguém trabalhando.

O homem constitui o elemento fundador sem o qual não há que se falar em meio ambiente do trabalho. Não se trata pura e simplesmente do elemento antropológico em si mesmo, mas, necessariamente, associado a ele, o elemento trabalho. Onde há alguém trabalhando, ali também haverá um meio ambiente do trabalho.<sup>224</sup>

A partir disso, é importante mencionar que o meio ambiente pode ser classificado em várias categorias, em que cada uma delas protege uma determinada questão e, no caso do meio ambiente laboral, não há como negar que o objeto tutelado é a vida saudável do trabalhador, uma vez que está diretamente ligado com a rotina e condições de trabalho do ser

**trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 29.

<sup>220</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 291.

<sup>221</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. **Revista Jurídica Cesumar**, V.8, n.1, p. 103-116, jan/jun.2008, p. 107.

<sup>222</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 291.

<sup>223</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho – dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997. p. 30.

<sup>224</sup> RIBEIRO, Renato de Araujo. Meio ambiente do trabalho e poluição laboral-ambiental. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 244-260. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 248.

humano, bem como todos os fatores que possam interagir e influenciar na atividade laboral desenvolvida.

O meio ambiente natural diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial ao espaço urbano constituído; o cultural, à formação e a cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia a dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem.<sup>225</sup>

Em suma, no meio ambiente laboral “o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade”.<sup>226</sup> É oportuno pontuar que o direito ao meio ambiente do trabalho possui uma tutela imediata e uma mediata.

A tutela imediata consta na Constituição Federal e encontra-se, basicamente, nos arts. 200, VIII (determina a competência para do SUS para colaboração na proteção do meio ambiente, inclusive do trabalho) e 7º, XXI e XXIII (prevê como direito de todo trabalhador urbano e rural a redução de riscos inerentes ao trabalho e o adicional de remuneração para hipóteses de trabalho em condições insalubres ou perigosas), enquanto que a tutela mediata ao meio ambiente laboral se faz presente no art. 225 da CF (previsão do direito de todos terem um meio ambiente ecologicamente equilibrado, nesse entendimento inserido o meio ambiente laboral).

Isto permite concluir que a saúde e segurança do trabalhador devem ser protegidas no meio ambiente laboral e que a responsabilidade pelo equilíbrio desse ambiente (pela mencionada proteção) vai além das partes envolvidas no contrato de trabalho (empregado e empregador), uma vez que o Poder Público, também, possui obrigações voltadas para essa questão, na medida em que possui órgãos competentes pela regulação e orientação quanto aos padrões de saúde e segurança no trabalho que devem ser seguidos, limites toleráveis de exposição do trabalhador à determinados riscos e formas de redução ou, até mesmo, eliminação de danos.<sup>227</sup>

Deve ser considerado que o meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável implica na observância de quatro áreas: “ambiente físico de trabalho; ambiente psicossocial

---

<sup>225</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 28.

<sup>226</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 701.

<sup>227</sup> ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 265.

de trabalho; recurso para a saúde pessoal; e envolvimento da empresa na comunidade”.<sup>228</sup> O direito ao ambiente laboral equilibrado e a proteção à saúde do trabalhador é, portanto, um direito difuso, haja vista que “sua tutela tem por finalidade a proteção da saúde, que sendo direito de todos, de toda a coletividade, caracteriza-se como um direito eminentemente metaindividual”.<sup>229</sup>

Assim, a partir dessas considerações, é possível verificar a necessidade de análise e interpretação das normas positivadas já existentes quanto à saúde e segurança do trabalhador, bem como refletir sobre sua aplicação perante às “novas” formas de trabalho decorrentes do avanço da sociedade da informação, o que ocorrerá a seguir.

### 3.2. Normas de saúde e segurança nos contratos de trabalho tradicionais

Desde o preâmbulo da Constituição Federal está expresso que o objetivo desse diploma é assegurar, dentre outros, o direito à segurança, bem como os direitos sociais e individuais, sendo inserido nessa parte o direito à vida, saúde e meio ambiente equilibrado, o que pode ser constatado no decorrente da redação da Carta Magna. Porém, é importante demonstrar que as disposições sobre o ambiente laboral não estão contidas apenas na Constituição Federal, a legislação infraconstitucional, acompanha esse raciocínio constitucional e demonstra seu objetivo específico de preservar o meio ambiente do trabalho.

De acordo com os aspectos salientados quanto à previsão constitucional acerca do meio ambiente de trabalho, é possível entender que tal preocupação se materializa pela legislação infraconstitucional por meio de um sistema de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho, o que, na verdade, já ocorria antes mesmo da Constituição Federal de 1988, mas sem a incorporação de um caráter de direito fundamental social enraizado na dignidade da pessoa humana.<sup>230</sup>

Na Consolidação das Leis do Trabalho, é possível verificar grande preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, eis que reserva um capítulo (capítulo V) para orientar os cuidados que devem existir nas relações de emprego. Vale destacar que, mesmo após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, referidas determinações foram mantidas e em

---

<sup>228</sup> Organização Mundial da Saúde. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. p. 07.

<sup>229</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho – dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997. p. 32.

<sup>230</sup> GOES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 82-83.

especial, no que se refere ao teletrabalho, houve a inclusão de um artigo para tratar desse assunto.

O mencionado capítulo da CLT compreende do art. 154 até o art. 223, sendo que de fato se encerra no art. 201, uma vez que houve a revogação dos arts. 202 a 223. Importante esclarecer que o início desse capítulo aponta as obrigações dos Estados (art. 155), Superintendências Regionais do Trabalho (art. 156), empregados (art. 157) e empregadores (art. 158). Na sequência, prevê no art. 159 que caberá ao Ministério do Trabalho ou, mediante sua autorização, a outros órgãos federais, estaduais e municipais a fiscalização bem como orientação quanto ao cumprimento das disposições referentes à segurança e saúde no trabalho. Oportuno frisar que qualquer descumprimento das determinações contidas no capítulo V da CLT incidirá na aplicação de penalidade, que está prevista no art. 201 do referido diploma, o que demonstra a preocupação com o cumprimento das normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

Nesse ponto reside a importância que está por de trás da cogência destas normas, qual seja, a preocupação do Estado de que os empregadores e empregados cumpram as normas de ordem pública afetas ao meio ambiente laboral, de maneira que se promova a prevenção aos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais capazes de submeter o empregado a riscos sociais e comprometer, assim, sua própria subsistência.<sup>231</sup>

O capítulo em questão estabelece, ainda, a necessidade de inspeção prévia antes de iniciar as atividades da empresa; a obrigatoriedade da constituição da CIPA e o estabelecimento de algumas regras; trata do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI); impõe a obrigatoriedade do empregador realizar exames médico nos seus empregados (admissão, periódico e demissão); apresenta requisitos de segurança para o trabalho em edificações; e estabelece regras para a iluminação, ventilação, instalações elétricas nos locais de trabalho. Somado a isso, apresenta as precauções que devem ser tomadas em trabalhos com movimentação de materiais (dentre elas a indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte); com utilização de máquinas e equipamento; com caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; e concede competência ao Ministério do Trabalho para estabelecer normas complementares para os casos de trabalho em condições especiais, com base na peculiaridade de cada atividade (trabalho com combustível, explosivo ou inflamável; com escavação; determinação de proteção contra insolação ou calor; proteção contra incêndio, entre outras situações previstas no art. 200 da CLT). Além disso,

---

<sup>231</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 84.

fixa formas de “remuneração compensatória”<sup>232</sup> ao trabalhador que desenvolve suas atividades expondo sua saúde e vida, por meio dos adicionais de insalubridade e periculosidade decorrentes de trabalho exposto a condições insalubres (art. 189, CLT) e perigosas (art. 193, CLT), respectivamente.

Diante da autorização concedida ao Ministério do Trabalho no que se refere a orientações para o devido cumprimento das disposições contidas na CLT, referentes à segurança e saúde no trabalho, foram publicadas Instruções Normativas e Portarias Ministeriais. Dentre as portarias publicadas, merece destaque, em especial para o presente trabalho, a Portaria n. 3.214/1978, considerada a de maior relevância, haja vista a importância e impacto de seu conteúdo. Esta aprova as Normas Regulamentadoras – NR para orientação das determinações contidas no capítulo V da CLT, e assim reúne orientações referentes ao meio ambiente laboral, entre as quais podem ser mencionadas as de maior utilização: a NR 5 que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); NR 6 que aborda o Equipamento de Proteção Individual (EPI); NR 15 responsável por aprofundar as questões das atividades e operações insalubres; NR 16 que detalha as atividades e operações perigosas; e a NR 17 que estabelece as regras de ergonomia, a qual tem sido cada vez mais cobrada nas relações de emprego.

Ademais, em 08 de novembro de 2011 foi publicado o Decreto n. 7.602/2011 que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, a qual tem como objetivo a eliminação ou redução dos riscos no ambiente laboral para a conseqüente promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida do trabalhador, bem como a prevenção de acidentes e de danos relacionados ao trabalho.<sup>233</sup> Vale pontuar, também, que mencionada lei é taxativa quanto ao dever do Ministério da Saúde, de “fomentar a estruturação da atenção integral à saúde dos trabalhadores (inciso VII, alínea a)”,<sup>234</sup> sendo oportuno esclarecer que o conceito da palavra “saúde”, no que pertine às relações do trabalho, deve ser compreendido além da ausência de alteração patológica ou doença, inserindo nesse entendimento, também, os elementos físicos e mentais que estão relacionados ao trabalho.<sup>235</sup>

---

<sup>232</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 86.

<sup>233</sup> **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm)> Acesso em 26 ago. 2018.

<sup>234</sup> VII -Compete ao Ministério da Saúde:

a) fomentar a estruturação da atenção integral à saúde dos trabalhadores, envolvendo a promoção de ambientes e processos de trabalho saudáveis, o fortalecimento da vigilância de ambientes, processos e agravos relacionados ao trabalho, a assistência integral à saúde dos trabalhadores, reabilitação física e psicossocial e a adequação e ampliação da capacidade institucional;

<sup>235</sup> SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO

Além de toda regulamentação exposta nesse tópico, importante frisar que a legislação brasileira referente ao meio ambiente laboral também é composta pelas determinações contidas nas convenções coletivas de trabalho, as sentenças normativas decorrentes dos dissídios coletivos de trabalho e as convenções e recomendações da OIT, uma vez que “22 Convenções e 4 Recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT – foram incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro e ratificadas com o intuito de ampliar a gama de proteção ao meio ambiente do trabalho.”<sup>236</sup>

Resta comprovado, então, verdadeira preocupação com o direito fundamental do trabalhador de ter equilibrado o seu ambiente laboral, haja vista a vasta quantidade de regramentos objetivando a proteção da saúde e segurança nas relações de emprego que envolvam o contrato de trabalho tradicional. Dessa forma, nas relações de teletrabalho essa preocupação não pode ser diferente, sendo possível arriscar a defesa da necessidade de uma atenção ainda maior para essa modalidade de trabalho, uma vez que o empregado não fica estabelecido nas dependências do empregador, o que compromete e dificulta a fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas em lei.

Ademais, válido reiterar que, na realidade, para o teletrabalho existe apenas um dispositivo que aborda a questão do meio ambiente laboral, o art. 75-E da CLT, fato este que dificulta o estabelecimento de regras no contrato de trabalho, bem como possibilita a supressão de direitos do trabalhador. Diante disso, no próximo capítulo será analisada a previsão legal existente sobre saúde e segurança no teletrabalho, bem como as demais normas sobre o assunto que poderão nortear as relações empregatícias baseadas nessa modalidade de trabalho.

### 3.3. Normas de saúde e segurança no teletrabalho

Importante destacar que a garantia da segurança e saúde do trabalhador é direito indisponível, uma vez que está assegurado pela Constituição Federal nos arts. 6º e 7º, XXII, como um dos direitos sociais do trabalhador e, por isso, não pode ser dele afastado, motivo pelo qual deve ser respeitado na vigência de qualquer contrato de trabalho. Da mesma forma

---

NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/201 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 113.

<sup>236</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 90.

como acontece nas relações de trabalho comuns (em que o empregado desenvolve suas atividades nas dependências do empregador), nos contratos de teletrabalho também devem ser observadas regras para proteção e equilíbrio do meio ambiente laboral. Segundo entendimento de Alfredo Massi, “o teletrabalhador possui todos os direitos conferidos ao empregado comum, entre eles, o de ter garantida a saúde e a segurança no trabalho”, pois o desempenho das atividades na modalidade de teletrabalho não muda a condição de empregado, a única diferença entre as modalidades é a forma de organização do trabalho.<sup>237</sup>

No capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho que trata do teletrabalho foi inserido um artigo (art. 75-E) para abordar a questão da saúde e segurança nas relações de emprego decorrentes desta modalidade de trabalho, entretanto, tal disposição é superficial e incapaz de apresentar regras específicas para nortear as partes envolvidas nesse vínculo empregatício. O *caput* do artigo determina que a obrigação do empregador está em instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que devem ser tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, enquanto que o parágrafo único prevê a obrigação do empregado, que se resume em assinar o termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Aqui vale destacar que para aprovação do art. 75-E da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não foi levada em consideração redação do art. 350-F do Projeto de Lei do Senado n. 274 de 2013 (arquivado em 21.12.2018) que tratava de forma mais detalhada a questão:

Art. 350-F É dever do empregador informar o empregado das diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis – observadas as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – e fiscalizar seu cumprimento, sem prejuízo da atuação das autoridades competentes, podendo, para tanto:

I – fiscalizar, por iniciativa própria ou do empregado, as instalações e condições de trabalho dos centros de teletrabalho;

II – fiscalizar as condições de trabalho no domicílio do empregado, se for o caso, desde que com a anuência deste e mediante prévia notificação.<sup>238</sup>

Ocorre que apenas as determinações do art. 75-E da CLT, quanto aos cuidados devidos nos trabalhos desenvolvidos por meio do teletrabalho, não são suficientes, eis que mencionada modalidade é extremamente específica e, conseqüentemente, também necessita de regras específicas para buscar o devido equilíbrio no ambiente laboral. Isso porque os

---

<sup>237</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 94.

<sup>238</sup> **Projeto de Lei do Senado n. 274, de 2013**. Disponível em: < <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574376&ts=1553273397854&disposition=inline>>. Acesso em 23 mar. 2019.

teletrabalhadores se deparam com dificuldades em razão de jornadas extraordinárias sem pausas, inclusive durante madrugadas e finais de semana; do isolamento; de cansaço mental e visual; atuam, muitas vezes, em locais com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada, ou seja, sem qualquer atenção às regras básicas de ergonomia, o que demonstra o risco de trabalho em condições extremamente nocivas à saúde psicofísica do trabalhador.<sup>239</sup>

É oportuno pontuar que como riscos do teletrabalho desenvolvido no domicílio do empregado podem ser apontados: i) qualidade do ar interior: para o trabalho ser desempenhado no domicílio é necessário um sistema de ventilação mecânica para a eliminação das fontes de poluentes do ar interior. Entretanto, a maioria dos domicílios não possui tal sistema, sendo que a ventilação é natural, em razão disso, é necessária a utilização de sistemas complementares; ii) estrutura de fiação elétrica: os domicílios não possuem estrutura de fiação suficiente para suportar os equipamentos que normalmente são usados nessa modalidade de trabalho, surgindo o risco de incêndio. Com o risco de incêndio surge, também, a necessidade de instalações que possibilitem a evacuação rápida no caso de qualquer problema, o que normalmente não existe nas residências; iii) ergonomia: o ambiente doméstico, muitas vezes pode não permitir que sejam feitas alterações necessárias que cumpram as normas de ergonomia. Assim, o teletrabalhador desempenha suas atividades, muitas vezes, com a postura inadequada, com a iluminação incorreta e em temperaturas indevidas; e iii) estresse ocupacional: a maioria dos teletrabalhadores que laboram no domicílio encontram problemas para se desconectar do trabalho. Isso porque realizam jornadas extraordinárias absurdas e, conseqüentemente, não conseguem separar o lazer (vida familiar) do trabalho.<sup>240</sup>

Vale mencionar que referidos riscos são apenas alguns dos inúmeros inerentes ao teletrabalho, tendo consciência de que mencionado rol tende a crescer muito, pois trata-se de figura regulamentada recentemente no ordenamento jurídico, fato este que permitirá, ainda, um estudo mais profundo diante do aumento da aderência dessa forma de trabalho.

Diante das determinações constantes na Consolidação das Leis do Trabalho, após a entrada em vigor da reforma trabalhista, verifica-se que houve um distanciamento dos

---

<sup>239</sup> SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/201 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 111.

<sup>240</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 100-101.

princípios basilares do Direito do Trabalho, não se atentando para a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de emprego. Entretanto, isso não pode prevalecer, posto que é do empregador a obrigação de zelar pela integridade do seu empregado e conceder todo o suporte necessário ao teletrabalhador. Por tal razão, é imprescindível que nos contratos de teletrabalho conste de forma minuciosa as regras da relação de emprego, bem como do meio ambiente do trabalho.

Em razão da superficialidade dos artigos da legislação trabalhista que dispõem sobre o teletrabalho, é necessário que no contrato individual de trabalho estejam estabelecidas de forma clara as regras para o desempenho das atividades (como, por exemplo: o local em que o teletrabalhador desenvolverá suas atividades, quem será responsável pela concessão e manutenção dos equipamentos necessário para a execução do trabalho, a forma como ocorrerá o reembolso de eventuais gastos, a jornada de trabalho, etc.) e o modo de adequação, fiscalização e manutenção do ambiente laboral. Tudo isso objetivando “viabilizar as garantias, assim como direitos e deveres entre as partes na relação empregatícia, inibindo assim, futuros conflitos trabalhistas.”<sup>241</sup>

Portanto, é possível concluir que as alterações realizadas por meio da reforma trabalhista, voltadas para as normas de segurança e saúde do trabalho, ofendem diretamente a Constituição da República, principalmente no que se refere ao teletrabalho, uma vez que este está totalmente afastado da previsão constitucional que estabelece como direito fundamental de todo trabalhador a saúde e a vida.<sup>242</sup>

É oportuno destacar que no teletrabalho em domicílio haverá uma dificuldade maior do que nas demais modalidades para a fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança laboral, pois para ingressar na residência do empregado será necessário o seu consentimento, sob pena de violação ao direito à privacidade. Isso decorre da previsão estabelecida na Constituição Federal, uma vez que o inciso XI<sup>243</sup> do art. 5º é claro ao determinar que a casa é local inviolável do indivíduo e que o ingresso somente será possível com o consentimento do morador.

---

<sup>241</sup> ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 275.

<sup>242</sup> MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**, n. 137. São Paulo. Março/2018. p. 153.

<sup>243</sup> Artigo 5º CF – XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

Somado a isso deve ser lembrada a determinação contida no inciso XXII do art. 7º do mesmo diploma, que prevê como direito de todo trabalhador (rural ou urbano) a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Portanto, é nítido que todas as medidas necessárias para um ambiente laboral equilibrado devem ser tomadas e, aplicado ao tema tratado, permite concluir que o empregador terá o direito de visitar o local de trabalho para fiscalização do ambiente laboral em que o teletrabalhador está exposto.

Quando observadas as medidas adotadas por outros países, para a mesma situação, faz-se necessário citar a solução encontrada por Portugal, eis que conseguiu conciliar a necessidade da fiscalização do ambiente laboral (pelo empregador) com a preservação da intimidade do trabalhador. O Código do Trabalho de Portugal possui artigo específico sobre a questão (art. 170) e, com o intuito de respeitar a privacidade do trabalhador, determina o horário em que as visitas devem ocorrer, bem como impõe que só serão realizadas mediante o acompanhamento do teletrabalhador ou de uma pessoa indicada por ele. Eventual violação ao dispositivo será considerada grave.<sup>244</sup>

Artigo 170.º - Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho  
2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Com base no exposto, resta comprovado, mais uma vez, que a melhor solução para as hipóteses de teletrabalho domiciliar é a previsão contratual clara, com autorização expressa para o ingresso na residência do empregado. Dessa forma, no contrato de trabalho ou aditivo contratual deverá constar o consentimento do trabalhador para que o empregador “possa acessar a residência ou local de trabalho, para realizar a correspondente avaliação de risco de trabalho e efetuar o necessário controle de atendimento às medidas de segurança e saúde indicadas”.<sup>245</sup> Portanto, quando regulamentadas as visitas entre as partes, sejam elas antes ou durante a vigência do contrato de trabalho, devem ser entendidas como uma preocupação do empregador não só com a saúde e segurança do seu trabalhador, como também com a dinâmica da família e jamais como uma invasão de privacidade.

Tal não representa uma invasão desmedida de privacidade, mas o cuidado do empregador em verificar se há condições físicas e mentais para desempenho do

---

<sup>244</sup> Artigo 170 do Código do Trabalho de Portugal – Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

3- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

<sup>245</sup> LUCCA, Marcelo; SANTOS Vivian de Gann dos. Reforma trabalhista e o teletrabalho sob a óptica do princípio da isonomia. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**, p. 24-40. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 35-36.

regime de teletrabalho naquele ambiente, seja de espaço físico e adaptações, seja no que tange ao aceite dos demais membros da residência a fim de não causar desconforto no núcleo familiar.<sup>246</sup>

A fiscalização do teletrabalho em domicílio, portanto, deverá observar quatro questões: i) a concordância e presença do trabalhador ou de outra pessoa por ele indicada; ii) a visita no domicílio limitar-se-á à fiscalizar o controle da atividade laboral e instrumentos de trabalho; iii) a visita somente poderá ocorrer em horário comercial; e iv) em qualquer hipótese deverão ser respeitados os direitos fundamentais do empregado.<sup>247</sup>

De modo geral, para aplicação das normas de segurança e saúde no teletrabalho deve se levada em consideração a previsão estabelecida na Recomendação n. 184 da OIT,<sup>248</sup> mesmo sem ter sido ratificada pelo Brasil. Isso porque, ela trata do trabalho a domicílio e o entendimento lá apresentado pode ser aplicado de forma análoga aos contratos de teletrabalho, como forma de orientação para as situações que estão carentes de legislação sobre o tema. Merece destaque a parte VII (Seguridad y Salud en el Trabajo), especialmente o item 19<sup>249</sup> que trata da necessidade de autoridade competente para difundir diretrizes de regulamentações e precauções para as partes, bem como o item 22<sup>250</sup> que se refere à possibilidade do empregado se negar a trabalhar em condições que o coloquem em risco e sobre a existência de um inspetor do trabalho ou outro funcionário encarregado da saúde e segurança do trabalhador.

---

<sup>246</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 139.

<sup>247</sup> MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Ed. fev.2019. vol. 75. p. 84-98. Curitiba, 2019. p. 95. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020#page/94>>. Acesso em 23 mar. 2019.

<sup>248</sup> **Recomendação n. 184 OIT.** Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)>. Acesso em 23 mar. 2019.

<sup>249</sup> Item 19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)>. Acesso em 23 mar. 2019.

<sup>250</sup> Item 22 - (1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

(2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)>. Acesso em 23 mar. 2019.

No que se refere ao posicionamento quanto à saúde e segurança nesta modalidade de trabalho em outros países, ainda, cabe frisar que a Lei n. 1.221 de 2008, da Colômbia, que promove e regula o teletrabalho, estabelece no art. 6º, item 9<sup>251</sup>, que o empregador deve proporcionar ao teletrabalhador um posto de trabalho em conformidade com planos e programas de saúde ocupacional e contar com uma rede de atendimento emergencial para os casos de acidente ou doenças durante o desempenho das atividades. Além disso, a Argentina criou, por meio da Resolução n. 595/13 do Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, um programa voltado para o teletrabalho, denominado Programa de Promoción del Empleo em Teletrabajo. Referido programa tem como objetivo promover, facilitar e monitorar a implementação do teletrabalho nas empresas do setor privado.

Diante de todo o exposto, nota-se que para aplicação de normas de saúde e segurança nos contratos de teletrabalho é necessário observar não só as normas já existente para os contratos convencionais, como principalmente o posicionamento de outros países (leis, programas ou orientações) que já contam com o teletrabalho em seu dia a dia, para obter referências e verificar a melhor forma de adequar os contratos de trabalho para a realidade da sociedade da informação.

### **3.4. Responsabilidade trabalhista do empregador no teletrabalho**

Dentre as espécies de responsabilidade existentes em face do dano ocasionado em razão do meio ambiente laboral, importa para a presente dissertação a responsabilidade de natureza trabalhista e a de natureza civil, sendo que esta última será estudada no tópico a seguir.

As disposições sobre o teletrabalho, inseridas na CLT por meio da reforma trabalhista, permitem a discussão sobre responsabilidade trabalhista do empregador em dois pontos: a) responsabilidade pela aquisição, fornecimento ou manutenção dos equipamentos necessários para o desempenho da atividade, bem como dos reembolsos das despesas suportadas pelo empregado e b) responsabilidade quanto aos cuidados com a saúde e segurança laboral.

---

<sup>251</sup> Artículo 6º (...) 9. 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. Disponível em: <[https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)>. Acesso em 23 mar. 2019.

O art. 75-D da CLT prevê que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para o desempenho do teletrabalho, bem como pelo reembolso das despesas suportadas pelo empregado será estabelecida entre as partes e constará do contrato de trabalho ou no aditivo contratual. Dessa forma, permite o entendimento de que o teletrabalhador poderá ser responsável por uma dessas questões, o que não deve prosperar, pois acaba por conferir ao empregado uma obrigação que jamais poderá ser sua.

Essa discussão tem repercussão maior, principalmente, quando analisada a modalidade de teletrabalho em domicílio, uma vez que esse teletrabalhador fornece muitos subsídios para o trabalho que, em regra, deveriam ser fornecidas pelo empregador, como: “local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários etc.).”<sup>252</sup>

Já no que se refere ao art. 75-E da CLT, verifica-se que há determinação de que o empregador tem a obrigação de instruir seus empregados quanto às precauções que devem ser tomadas para evitar doenças e acidentes do trabalho, enquanto que o parágrafo único do mencionado artigo estabelece que ao empregado caberá a responsabilidade pela assinatura do termo de responsabilidade e o compromisso em seguir todas as informações fornecidas no treinamento dado pelo empregador. Ocorre que se observado esse artigo de forma isolada, será possível a interpretação de que uma vez tomadas as medidas estabelecidas na CLT, qualquer incidente que ocorra poderá ser enquadrado como descumprimento ou descuido do teletrabalhador, o que é incabível.

Assim, os artigos mencionados permitem que o empregador se afaste, ainda que parcialmente, de sua responsabilidade de assumir os riscos da sua atividade, devendo ser reiterado nesse momento, o entendimento de que a interpretação adequada do mencionado artigo implica na interpretação em sincronia com as determinações já existentes na CLT, por meio da interpretação sistemática. Para tanto, merece ser analisado o art. 2º da CLT,<sup>253</sup> pelo qual é possível verificar que a responsabilidade pela concessão de equipamentos e condições que possibilitem a execução da atividade do teletrabalhador, bem como do controle de riscos no ambiente laboral é do empregador, uma vez que este assume o risco da sua atividade.

---

<sup>252</sup> HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários – degradação real do trabalho virtual**. 2. Reimpressão. São Paulo, Boitempo, 2015. p. 53.

<sup>253</sup> Artigo 2º CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Assim, qualquer posicionamento que defenda ser do trabalhador a responsabilidade pela identificação e controle de riscos se torna equivocado, posto que o entendimento é no sentido de que, mesmo nesse regime, a incumbência é do empregador.

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmo desconhecidos (princípios jusambientais da preservação e da precaução, respectivamente).<sup>254</sup>

Isso afasta, então, a responsabilidade que se busca transferir ao empregado quanto ao fornecimento, manutenção e aquisição de maquinários, bem como de estrutura para o desempenho do trabalho e, ainda, por todo e qualquer infortúnio que venha ocorrer durante o contrato de trabalho, “adotando-se a teoria da condição insegura”<sup>255</sup>. É válido esclarecer que mencionada teoria está atrelada à ocorrência de eventos acidentários relacionados a instalações, maquinários ou equipamentos de trabalho. A condição insegura, portanto, é “fator propício à ocorrência de acidentes com lesão para o trabalhador e pode ser de causa simples (degrau danificado de uma escada) ou de causa complexa (uma cadeia de fatores que podem causar os acidentes)”<sup>256</sup>.

Ademais, é possível verificar que a responsabilização trabalhista nas relações de emprego de teletrabalho não decorre apenas do disposto no artigo 2º da CLT, mas também do princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da proteção,<sup>257</sup> o qual busca colocar fim na desigualdade existente nessas relações, protegendo o empregado.<sup>258</sup> Além do referido princípio, a ideia da responsabilização trabalhista do empregador observa, ainda, o princípio da irrenunciabilidade, uma vez que este não permite que o trabalhador disponha do seus

<sup>254</sup>SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/201 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 114.

<sup>255</sup> SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/201 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 113.

<sup>256</sup> MELO, Raimundo Simão. Responsabilidade Objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 122/2006. p. 117-140. abr.-jun./2006. Disponível em: <<https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000169ab9b9bec29c8249b&docguid=Ia9653b50f25511dfab6f010000000000&hitguid=Ia9653b50f25511dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=10&context=15&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1#>>. Acesso em 23 mar. 2019.

<sup>257</sup> ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018, p. 271.

<sup>258</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 133.

direitos trabalhistas, limitando a vontade das partes, conforme defendido por Alice Monteiro de Barros:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que um ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.<sup>259</sup>

É importante frisar que a essência do raciocínio que defende a necessidade de proteção do trabalhador está pautada no fato de não ser razoável o trabalhador (considerando sua condição de hipossuficiência e suas funções objetivarem exclusivamente obtenção de lucro do empregador) ter que arcar com quaisquer gastos relacionados à estrutura, equipamentos ou prejuízos decorrentes da relação de emprego.

Portanto, verifica-se que responsabilidade trabalhista do empregador está atrelada à concessão de equipamento e suporte para o desempenho das atividades laborais, ou seja, concessão de ferramentas que permitam a execução do trabalho. Além disso, no tocante ao meio ambiente laboral, a responsabilidade de natureza trabalhista compreende: “o pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso; estabilidade provisória para o acidentado; e estabilidade provisória para os representantes dos trabalhadores na CIPA”.<sup>260</sup> Para Valmir Cesar Pozzetti e Mariana Cruz Schettini, a responsabilidade trabalhista é do empregador, uma vez que é ele quem explora a atividade econômica, assim “esses ambientes insalubres, perigosos e penosos devem sofrer adaptações para proteger a saúde do trabalhador”.<sup>261</sup>

Isso significa que o empregador é responsável por indenizar o empregado em razão do exercício de sua atividade em ambientes que não estão dentro do estabelecido pela lei (ambientes laborais desequilibrados) ou conceder estabilidade de emprego para situações específicas, previstas em lei.

### **3.5. Responsabilidade civil do empregador no teletrabalho**

---

<sup>259</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 126.

<sup>260</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 207.

<sup>261</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 289.

A responsabilidade civil (denominação utilizada no âmbito jurídico para diferenciá-la dos demais tipos de responsabilidade, como responsabilidade trabalhista ou criminal) é conceituada como “a reparação de danos injustos resultantes da violação de um dever geral de cuidado”.<sup>262</sup> Ela possui como pressupostos os elementos: i) o ato ilícito; ii) culpa; iii) dano e iv)nexo causal,<sup>263</sup> com base nos quais analisa-se se a responsabilidade civil será objetiva ou subjetiva, o que significa que a responsabilidade de natureza civil resulta da “aplicação de critérios racionais sobre o que é certo ou errado em face de atos praticados pelo indivíduo”.<sup>264</sup>

Está relacionada com a reparação de dano causado ao outro, de forma injusta. Sua finalidade é garantir o direito do lesado ao ressarcimento pelos danos sofridos. Ela é apurada para exigir a responsabilização civil como “pena imposta ao agente ou responsável pelo ato ilícito com a indenização do dano ou ressarcimento das perdas ou prejuízos trazidos à pessoa vitimada pelo ato ou missão de alguém.”<sup>265</sup> Para o Direito do Trabalho, a responsabilidade de natureza civil decorrente de situações relacionadas ao meio ambiente laboral é a indenização devida por danos materiais, morais e estéticos independentemente da responsabilização de outras naturezas.<sup>266</sup>

Se analisada a responsabilidade civil no âmbito das relações do trabalho, o empregador responde de forma objetiva, eis que este deve assumir os riscos da atividade econômica que desempenha. No momento que o empregador contrata um trabalhador, assume a responsabilidade de proteger todos os direitos deste último por meio da adoção de medidas para prevenir doenças e acidentes do trabalho, bem como manter o ambiente laboral equilibrado de modo a evitar perigo à saúde ou vida do trabalhador.<sup>267</sup> Assim, para Alice Monteiro de Barros, a responsabilidade por qualquer infortúnio sofrido pelo trabalhador, é do empregador:

A falta de saúde do empregado gera a incapacidade, e se decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho, a responsabilidade civil do empregador por dano material e/ou moral é uma técnica utilizada para reparar o

---

<sup>262</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 131.

<sup>263</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 131.

<sup>264</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 173.

<sup>265</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 256.

<sup>266</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 253.

<sup>267</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 693.

dano e proteger a incapacidade, independentemente de seguro contra acidente feito por ele (art. 7º, XXVIII da Constituição).<sup>268</sup>

Dessa forma, uma vez tomadas todas as medidas necessárias para proteção da integridade física e mental do trabalhador e caso, ainda assim, este sofra algum acidente ou adquira doença em razão do trabalho exercido, pautada nas determinações dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, o empregador estará sujeito a reparar os prejuízos causados.<sup>269</sup>

Para fundamentação do mencionado assunto, deverão ser aplicadas as regras do Código Civil, o qual é expresso ao determinar que a pessoa que violar direito ou causar dano a outrem, por sua ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência cometerá ato ilícito<sup>270</sup> e em razão disso, terá que repará-lo.<sup>271</sup> Assim, deverá ser observado, principalmente, o parágrafo único do art. 927<sup>272</sup> do Código Civil, para o tema em questão, pois estabelece que a obrigação de reparação do dano, oriunda do art. 186 do mencionado diploma, existirá independentemente de culpa, quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar em riscos para terceiro. Ou seja, se aplicado esse dispositivo às relações de trabalho é possível chegar à conclusão de que uma vez que a atividade econômica da empresa implique em riscos para os direitos do trabalhador, caberá ao empregador a reparação pelos danos causados, independentemente de comprovação da sua culpa.

Note que a responsabilidade pelo dano independe da existência de culpa, basta a comprovação do “nexo causal entre o fato e o dano”,<sup>273</sup> eis que a responsabilidade é a objetiva, ou seja, para ela não interessa qualquer discussão entre a licitude ou ilicitude do comportamento do agente. A responsabilidade civil objetiva, portanto, aplica-se aos casos em que forem identificados danos decorrentes da “execução do contrato de trabalho em face do risco da atividade assumida pela empresa.”<sup>274</sup>

---

<sup>268</sup>BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 693.

<sup>269</sup>MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 97.

<sup>270</sup>Artigo 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>271</sup>Artigo 927 – Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

<sup>272</sup> Artigo 927 - ...

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

<sup>273</sup>ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 271.

<sup>274</sup> ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278.

Tal entendimento só se justifica no fato da “responsabilidade sem culpa” ser aplicada para situações em que há exercício abusivo da situação jurídica.<sup>275</sup> Assim, em relações de teletrabalho em que os trabalhadores exerçam suas funções expostos a ambientes laborais totalmente irregulares, sem observância das regras de ergonomia, com iluminação inadequada, sem a devida perícia anterior para verificação da estrutura do local em que o trabalho será desenvolvido e, mais que isso, trabalhando em jornadas extraordinárias, sem conseguir exercer seu direito de se desconectar do trabalho e muitas vezes enfrentando o isolamento social, não há como negar o exercício abusivo do empregador.

É oportuno frisar que nas hipóteses em que as condições mínimas de trabalho não são observadas pelo empregador ocorre a violação aos direitos básicos e sociais dos trabalhadores, conseqüentemente, estará caracterizado o exercício abusivo do empregador, haja vista que este tem direito de comandar sua atividade econômica da forma que entender mais adequada, desde que respeite os direitos dos seus empregados. Daí, a conclusão de que nas situações em que é objetivada apenas a obtenção de lucros e redução de gastos da empresa, sem qualquer outra ponderação, será extrapolado esse poder diretivo.

A responsabilidade civil objetiva surge com o poder de direção das empresas e assim assumindo o risco da atividade desempenhada, significa dizer que uma vez que a empresa desempenha atividade lucrativa e coloca em risco trabalhadores para alcançar lucro, está assumindo todos os ônus dessa atividade quais sejam: a possibilidade de ocorrerem acidentes de trabalho, assédio moral, assédio sexual, ofensa psicológica e ofensa física, mesmo que essa não seja sua intenção direta, independentemente de dolo ou culpa.<sup>276</sup>

Importante apontar que no âmbito do Direito do Trabalho, a responsabilidade civil objetiva pode ser analisada a partir da Teoria do Risco, a qual tem “profundas raízes nos mais elevados princípios de justiça e de equidade.”<sup>277</sup> Diante do tema da presente dissertação, mencionada teoria será explicada por meio das seguintes subespécies: teoria do risco profissional, do risco proveito e do risco criado.

Pela teoria do risco profissional, a “vítima tem direito à reparação do dano independentemente de culpa do empregador, em virtude da atividade por ela exercida ser

CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 270.

<sup>275</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 510.

<sup>276</sup> ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 269.

<sup>277</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 272.

considerada perigosa.”<sup>278</sup> A obrigação de indenizar surge com o prejuízo ou dano decorrente da atividade desempenhada pelo trabalhador ou da profissão da vítima.<sup>279</sup> Segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, mencionada teoria determina o dever de indenizar sempre que o prejuízo gerado ao empregado decorrer da atividade desempenhada em razão do contrato de trabalho.<sup>280</sup>

A teoria do risco proveito, por sua vez, determina que “aquele que retira algum proveito ou vantagem do fato causador do dano deve repará-lo, independentemente da existência de culpa”.<sup>281</sup> Próxima a esse conceito é a teoria do risco criado, pois determina que o empreendedor de qualquer atividade, econômica ou não, assume os riscos da sua atividade, portanto é responsável pelos danos causados, salvo nos casos das excludentes previstas em lei (caso fortuito, força maior e culpa exclusiva da vítima).<sup>282</sup>

Ainda, no que se refere à responsabilização civil do empregador, merece destacar que este deverá indenizar não só seus empregados, como também terceiros. Isso porque, a responsabilidade por danos ambientais ocasionados pela atividade econômica desenvolvida pela empresa também é do empregador, conforme previsto no art. 225, parágrafo 3º da Constituição Federal,<sup>283</sup> bem como no art. 14, § 1º da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente.<sup>284</sup> Deve ser mencionada, também, a responsabilidade civil do empregador por ato

<sup>278</sup> LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. V.2: direito das obrigações e responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 383.

<sup>279</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 272.

<sup>280</sup> RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO PROFISSIONAL. MOTOBOY. COLISÃO DE TRÂNSITO. CULPA EXCLUSIVA DE TERCEIRO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL E MORAL. A teoria do risco profissional preconiza que o dever de indenizar tem lugar sempre que o fato prejudicial ao empregado é decorrência da atividade ou profissão da vítima, como se deu na hipótese vertente. Assim, embora a atividade da reclamada (lanchonete com serviço de entrega rápida) não ofereça risco ao empregado comum, as funções de entregador dessas empresas, com deslocamento constante por motocicleta em trânsito urbano, acentuam a possibilidade de colisão ou abalroamento, configurando risco inerente à atividade profissional. Nesse contexto, não importa se o acidente que gerou o evento danoso tenha sido provocado por terceiro, visto que a culpa do terceiro não exime o empregador da responsabilidade objetiva, pois não tem o condão de romper o nexo de causalidade entre a atividade de risco e o infortúnio laboral. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR – 49400-38.2009.5.15.0094. 1ª Turma. Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa. Data do julgamento 20.03.2017. Publicação DEJT 31.03.2017).

<sup>281</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 272.

<sup>282</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 272-273.

<sup>283</sup> § 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

<sup>284</sup> § 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente

praticado por outrem, prevista no art. 932, III do Código Civil,<sup>285</sup> que determina a responsabilidade deste, independentemente de culpa de sua parte,<sup>286</sup> pela indenização gerada por ato praticado por empregado ou preposto da empresa, no exercício do seu trabalho.

Válido destacar que as normas constantes no Código Civil são perfeitamente aplicáveis às relações de trabalho, isso porque a Consolidação das Leis do Trabalho no art. 8º, § 1º prevê que o direito comum será aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, o que demonstra a intenção de potencializar a melhora da condição social e econômica do trabalhador, priorizando sempre o respeito à dignidade da pessoa humana em face dos abusos sociais e econômicos, nos contratos de trabalho.<sup>287</sup>

Diante dos fatos expostos, não restam dúvidas quanto à possibilidade da aplicação das determinações contidas no Código Civil. Consequentemente, é possível verificar que, em regra, a responsabilidade civil do empregador é objetiva e, portanto, uma vez ocorrido um dano ou prejuízo às pessoas ou ao meio ambiente, em razão da atividade econômica desenvolvida pela empresa, caberá a ele, independentemente de culpa, indenizar seus empregados ou terceiros.

Entretanto, quando analisada a responsabilidade de natureza civil nos contratos de teletrabalho, deve ser feita uma reflexão que, inevitavelmente, contestará os entendimentos construídos até o presente momento (a regra da responsabilidade civil objetiva do empregador). Como visto, a principal característica do teletrabalho é a execução das atividades laborais fora das dependências do empregador, fato que impede a fiscalização diária do empregador em relação ao meio ambiente laboral. A partir disso, surge a dúvida quanto à responsabilização do empregador, uma vez que ele não acompanha diariamente o ambiente laboral em que o empregado executa suas atividades e, pela regra existente, ainda assim sua responsabilidade será objetiva quanto aos danos decorrentes do ambiente do trabalho. Porém, será que esse raciocínio deve prevalecer para as relações de teletrabalho? O empregador que não possui capacidade de acompanhar/fiscalizar constantemente o meio ambiente do trabalho do teletrabalhador, com ocorre nos contratos de trabalho convencionais, deve responder, mesmo assim, por qualquer ocorrência que exista com seu empregado?

---

<sup>285</sup> Artigo 932 – São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

<sup>286</sup> Artigo 933 do Código Civil - As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

<sup>287</sup> CABRAL, Angelo Antonio; MÔNACO, Mariana Del. O Direito Civil e sua aplicação ao Direito do Trabalho; abordagem histórica e dogmática. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte. V.60, n. 91, p. 191-208, jan/jun.2015. p. 206.

Durante as pesquisas realizadas para o desenvolvimento da presente dissertação surgiram mencionados questionamentos, pois, aparentemente, a forma de aplicação da responsabilidade do empregador deve ser flexibilizada para os contratos de teletrabalho (especialmente no teletrabalho em domicílio). O entendimento aqui apresentado é de que para análise da responsabilidade do empregador nessa modalidade de trabalho deverá ser analisado o elemento culpa do empregador, ou seja, sustenta-se a aplicação da responsabilidade subjetiva ou teoria subjetivista nas relações de teletrabalho.

É importante destacar, nesse momento, a diferença entre a teoria objetiva e a subjetiva. Para caracterização da responsabilidade objetiva são analisados: ação ou omissão do agente; nexos de causalidade entre ato e o dano; e o dano sofrido. Já para a caracterização da responsabilidade subjetiva, além dos pressupostos analisados na responsabilidade objetiva, “é necessário comprovar a existência de culpa *lato sensu* na conduta do agente a quem se imputa o ato”.<sup>288</sup>

A teoria subjetivista, então, está resumida na ideia de culpa do agente (elemento nuclear da responsabilidade subjetiva<sup>289</sup>), se não for demonstrada a culpa do agente, não há que se falar em responsabilização. “É preciso que se demonstre em concreto a vontade querida pelo agente, chamada de dolo, ou a culpa propriamente dita, baseada na negligência, imprudência e imperícia”<sup>290</sup>. Isso significa que para verificar a responsabilidade do agente deverá, necessariamente, ser apurado o seu grau de culpa,<sup>291</sup> comprovando que o empregador de fato concorreu para o evento danoso com culpa ou dolo.

A partir disso, deve ser mencionado que a caracterização da culpa prescinde a existência de dois elementos: previsibilidade e o comportamento do agente. Isso significa que se o evento foi imprevisível, não há que se falar em existência de culpa.<sup>292</sup> De forma a complementar esse entendimento, há quem defenda a existência de um terceiro elemento, a violação de um dever de cuidado, a qual deve ser compreendida da seguinte forma:

a) voluntariedade do comportamento do agente — ou seja, a atuação do sujeito causador do dano deve ser voluntária, para que se possa reconhecer a culpabilidade. Note-se que, se houver, também, vontade direcionada à consecução do resultado proposto, a situação reveste-se de maior gravidade, caracterizando o dolo. Neste,

<sup>288</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 305.

<sup>289</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 172.

<sup>290</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 261-262.

<sup>291</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 194.

<sup>292</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro**. Vol. 4: responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 30.

portanto, não apenas o agir, mas o próprio escopo do agente é voltado à realização de um prejuízo. Na culpa em sentido estrito, por sua vez, sob qualquer das suas três formas de manifestação (negligência, imprudência ou imperícia), o dano resulta da violação de um dever de cuidado, sem que o agente tenha a vontade posicionada no sentido da realização do dano;

b) previsibilidade — só se pode apontar a culpa se o prejuízo causado, vedado pelo direito, era previsível. Escapando-se do campo da previsibilidade, ingressamos na seara do fortuito que, inclusive, pode interferir no nexos de causalidade, eximindo o agente da obrigação de indenizar;

c) violação de um dever de cuidado — a culpa implica a violação de um dever de cuidado. Se esta inobservância é intencional, como visto, temos o dolo.<sup>293</sup>

Baseado nesse entendimento é que se defende o cabimento da responsabilidade subjetiva para os casos de contratação de empregado na modalidade de teletrabalho, haja vista que na inexistência de comprovação da culpa ou dolo do empregador não haverá responsabilização do empregador. É oportuno destacar que mencionado posicionamento não se afasta do significado de reparação de danos e prevenção de ilícitos que a responsabilização civil tem para a sociedade.

Repensar hoje a responsabilidade civil significa compreender as exigências econômicas e sociais de um determinado ambiente. “Responsabilizar” já significou punir, reprimir, culpar; com o advento da teoria do risco, “responsabilizar” se converteu em reparação de danos. Agora, some-se a finalidade compensatória a ideia de responsabilidade como prevenção de ilícitos.<sup>294</sup>

Não há dúvidas de que as condições de desenvolvimento e fiscalização do trabalho convencional e do teletrabalho são diferentes. Na primeira forma de contratação do empregado (convencional) o controle e fiscalização das condições do ambiente laboral ocorrem durante toda a jornada de trabalho/diariamente (o empregado está dentro das dependências do empregador), enquanto que na segunda forma de trabalho (teletrabalho) a fiscalização e controle do ambiente laboral fica prejudicada (o trabalhador está fora das dependências do seu empregador). Portanto, diante do que foi apresentado é importante que fique claro que não se contesta a regra existente para responsabilização do empregador (responsabilidade objetiva) – em que se leva em consideração o risco criado pela atividade do empregador –, apenas sustenta-se que para os contratos de teletrabalho a responsabilidade civil do empregador deverá ser subjetiva, ou seja, deverá representar uma exceção à regra de responsabilidade do empregador, haja vista a existência de características próprias dessa modalidade de trabalho, que a difere de todas até então analisadas.

---

<sup>293</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. Vol. 3: responsabilidade civil. 10. ed. São Paulo, 2012. p. 202-203.

<sup>294</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 193.

Isso porque não pode ser afastado o fato de que a regra da responsabilização civil determinada ao empregador (responsabilidade objetiva) está embasada no conceito anterior de relação de emprego, onde o empregado necessariamente permanecia nas dependências do seu empregador, o que justifica a obrigação do empresário responder por todo e qualquer dano sofrido pelo trabalhador, independentemente de ser analisada sua culpa pelo ocorrido. Porém, no teletrabalho essa relação se difere do entendimento convencional e o empregador deixa de ter o controle integral sobre o ambiente laboral que o seu empregado está exposto, bem como do cumprimento das orientações referentes à segurança e saúde do trabalho (que lhe foram passadas por meio de treinamentos e cursos), por parte do trabalhador.

Com base no exposto, verifica-se que a análise da responsabilidade civil do empregador é de suma importância para o estudo desenvolvido, pois está diretamente ligada à efetividade das normas de saúde e segurança no trabalho. Isso porque, ao serem aplicadas, as mencionadas normas deverão ser respeitadas e, nas hipóteses de descumprimento caberá a responsabilização do empregador quando comprovada sua culpa.

Dessa forma, após toda reflexão apresentada sobre a responsabilidade do empregador nos contratos de teletrabalho, bem como as normas existentes no ordenamento jurídico brasileiro, a seguir será analisada a efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho nos contratos de teletrabalho.

### **3.6. A efetividade das normas de saúde e segurança no teletrabalho**

A preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, bem como o meio ambiente laboral equilibrado surge no ordenamento brasileiro a partir da Constituição Federal, como resposta às “consequências do descaso com a proteção ambiental ao longo do século passado”,<sup>295</sup> haja vista a ausência de medidas estatais e de políticas públicas em prol do ambiente laboral.

Entretanto, ainda assim, a reforma trabalhista se distancia dos preceitos constitucionais. E, diante da reduzida quantidade de normas específicas sobre a segurança e saúde no teletrabalho e da inexistência de determinações abordando a forma de aplicação aos casos concretos, a maior dificuldade desse tema está exatamente na efetividade das normas

---

<sup>295</sup> POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito**, Belo Horizonte, v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015. p. 299.

relacionadas à saúde e segurança. Tal motivo justifica a preocupação desta dissertação e a torna importante, haja vista a necessidade de fomentar a discussão e refletir sobre o tema.

Em razão desse cenário, surge o seguinte questionamento: será que poderão ser aplicadas as disposições já presentes na CLT, bem como as orientações complementares estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, por meio de Portarias Ministeriais ou Instruções Normativas, aos contratos de teletrabalho?

O art. 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme já demonstrado, é superficial e determina simplesmente as obrigações do empregador e empregado, voltadas para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Em razão disso, verifica-se uma lacuna na lei, o que ocasiona a insegurança quanto às normas de saúde e segurança laboral já existentes que poderão ser aplicadas ao teletrabalho, bem como a forma que incidem nessa modalidade de trabalho. O objetivo desse capítulo, portanto, é identificar o tratamento legal aplicado aos contratos de trabalho convencionais, verificar quais delas poderão ser aplicadas ao tema em discussão e, por fim, “propor alternativas para que o Direito – não só a lei – dê respostas para o ‘novo’ e seus efeitos”<sup>296</sup>.

Antes de mais nada, deve ser alertado que a análise do meio ambiente do trabalho permite verificar uma “contradição e contraste significativo entre o que preveem os preceitos normativos e o que ocorre no mundo dos fatos”.<sup>297</sup> Isso porque a tecnologia avança rapidamente e a legislação não a acompanha na mesma velocidade, razão pela qual se faz necessária uma “nova hermenêutica da prevenção”<sup>298</sup> em busca de novas regulamentações ou orientações que permitirão “atender os riscos (desconhecidos e futuros) das nanotecnologias”<sup>299</sup> no ambiente laboral.

A partir disso, é imprescindível destacar que o princípio da isonomia, previsto no art. 5º da Constituição Federal,<sup>300</sup> objetiva a igualdade de todos perante a lei, isso significa que, “igualdade as pessoas e obriga o legislador a estabelecer tratamento igualitário entre elas.”<sup>301</sup>

---

<sup>296</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 82.

<sup>297</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 91.

<sup>298</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 95.

<sup>299</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 95.

<sup>300</sup> Artigo 5º da CF – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

<sup>301</sup> FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 271.

Além disso, merece destaque o fato de que esse princípio é o “primeiro dentre todos, para que os cidadãos possam efetivar sua cidadania”, como sustenta Nelson Nery Costa.<sup>302</sup> Ao aplicar mencionado princípio no âmbito trabalhista, verifica-se que este é incorporado, principalmente, à ideia de equilibrar as desigualdades do empregado em relação às do empregador, uma vez que o trabalhador é, na maioria das vezes, hipossuficiente em relação ao empregador. Isso é possível porque, se mencionado princípio for interpretado em conjunto com outros princípios constitucionais, fará referência não somente a uma igualdade formal, mas também à “igualdade de oportunidade, com melhor nivelamento social”.<sup>303</sup>

Pautado nessa ideia, então, é possível concluir que o tratamento dispensado aos trabalhadores que desempenham suas funções dentro das dependências do empregador e aos teletrabalhadores deverá ser o mesmo. Ou seja, não é admitida qualquer discriminação no trato com o teletrabalhador. Esse entendimento pode ser justificado, inclusive, por meio da determinação contida no art. 7º, *caput*,<sup>304</sup> da Constituição Federal de 1.988, que rompe com a desigualdade entre trabalhadores rurais e urbanos, que até então era tolerada, provavelmente, por influência da escravidão.<sup>305</sup> Permite-se, portanto, a compreensão de que, no que couber, deverão ser aplicadas as normas de saúde e segurança do trabalho existentes para os contratos de trabalho convencionais, aos contratos de teletrabalho.

Toda essa preocupação surge a partir do fato de que o trabalho foi modificado com o tempo e, conseqüentemente, passaram a existir novas doenças ocupacionais, além das que já eram reconhecidas. Atualmente, surgem doenças decorrentes do uso excessivo das novas tecnologias, quais sejam: depressão, síndrome de *burnout*, lesões decorrentes de movimentos repetitivos, tensão ocular e, até mesmo, nomofobia. O fato de trabalhar fora das dependências do empregador, principalmente na modalidade *home office*, afasta o teletrabalhador do convívio com colegas de trabalho (por mais que ele compareça na empresa para alguns cursos ou reuniões), o que gera a sensação de isolamento, que cumulada com o estresse e pressão excessiva do dia a dia, acaba por deprimir o trabalhador. A depressão é conceituada como “um distúrbio emocional que produz alterações no modo de ver o mundo e sentir a

---

<sup>302</sup> COSTA, Nelson Nery. **Constituição Federal anotada e explicada**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 14.

<sup>303</sup> COSTA, Nelson Nery. **Constituição Federal anotada e explicada**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 14.

<sup>304</sup> Artigo 7º da CF – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhora de sua condição social:

<sup>305</sup> FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. Ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 276.

realidade”,<sup>306</sup> tendo como sintomas a sensação de insegurança, desmotivação, isolamento familiar e social, insônia, entre outros.<sup>307</sup> Já a síndrome de *burnout* “é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho”<sup>308</sup>. A pessoa acometida por esta doença pode apresentar diversos problemas de saúde, tais como: dores musculares, imunodeficiência (que ocasiona gripes constantes), perturbação gastrointestinal, distúrbios no sistema respiratório e cardiovascular, falta de concentração, desânimo, baixa autoestima, sentimento de impotência e de solidão, diminuição na qualidade de trabalho, dentre outros.<sup>309</sup>

As lesões por movimentos repetitivos, segundo Viviana Diáz, são lesões nas extremidades do corpo devido ao uso constante de computadores, tablets, smartphones e celulares, que exigem a realização de movimentos repetitivos. São exemplos conhecidos dessas lesões a síndrome do túnel do carpo, tendinite e bursite, uma vez que o entendimento dos especialistas é de que as áreas mais afetadas são: pescoço, ombros, coluna, cotovelos, antebraço, mão e dedos.<sup>310</sup> Merecem destaque, também, complicações com a tensão ocular que é desencadeada nos casos de pessoas que ficam mais de oito horas em frente ao computador, uma vez que esse hábito causa, além do cansaço ocular, a sua desidratação. Soma-se a isso, o fato de forçar a vista em razão do uso inapropriado do computador também pode ocasionar dores de cabeça, olhos vermelhos e secos, vista embaçada e cansaço visual.<sup>311</sup>

Além dessas doenças mais conhecidas, é importante destacar o possível desenvolvimento da nomofobia, que é considerado o medo de ficar sem o celular ou tablet, sem acesso às informações que o dispositivo pode fornecer.<sup>312</sup> Cabe frisar que muitas pessoas

<sup>306</sup> TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte**, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007. p. 33. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007\\_teixeira\\_sueli\\_depressao\\_meio.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007_teixeira_sueli_depressao_meio.pdf?sequence=1)>. Acesso em 12 fev. 2019.

<sup>307</sup> TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte. v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007. p. 33. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007\\_teixeira\\_sueli\\_depressao\\_meio.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007_teixeira_sueli_depressao_meio.pdf?sequence=1)>. Acesso em 12 fev. 2019.

<sup>308</sup> TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. psiquiatr. clín.** [online], vol.34, n.5, p. 223-233. São Paulo, 2007. p. 225. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em 12 fev. 2019.

<sup>309</sup> TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *burnout* u estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. psiquiatr. clín.** [online], vol.34, n.5, pp. 223-233. São Paulo, 2007. p. 230-231. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em 12 fev. 2019.

<sup>310</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3660.

<sup>311</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3676.

<sup>312</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo**

já sofrem desse mal e não se deram conta. Ela decorre do uso excessivo desses aparelhos, da necessidade de estar 24 horas por dia conectado, haja vista a obrigação de trabalhar a todo tempo, o que desencadeia a denominada “tecnodependência”.<sup>313</sup>

É oportuno comentar que o surgimento de novas doenças não significa que as doenças já conhecidas e q que estavam expostos os trabalhadores convencionais não possam acometer os teletrabalhadores. O rol de doenças ocupacionais, na realidade, aumenta com o avanço da tecnologia e maior exposição do trabalhador, fato este que comprova a necessidade de acompanhamento de riscos ocupacionais também no teletrabalho, não podendo ser afastado ou reduzido o cuidado com a saúde e segurança do teletrabalhador.

Diante desse cenário, o avanço da tecnologia deverá ser usado como incentivo para preocupação e estudos de medidas que assegurem a saúde e segurança dos trabalhadores, haja vista que as TIC’s permitem a adoção de medidas que favoreçam o cuidado com o bem-estar do trabalhador, além da produção de lucro e redução de gastos das empresas.

Essa pluralidade de opções tecnológicas deverá, igualmente, ser móvel de aprofundamento das preocupações com a saúde do trabalhador. A superação da “mecanização” do ser humano, inerente ao padrão fordista, permite que se possam adotar medidas efetivamente preventivas, nas formas de organizar e montar a prestação do trabalho, que contribuam significativamente para os acidentes do trabalho, as doenças ocupacionais, as lesões por esforços repetitivos e mesmo o *stress* pelo exercício de tarefas desagradáveis ou demasiado exigentes.<sup>314</sup>

Porém, conforme já visto, a reforma trabalhista não é específica o suficiente para determinar as regras de aplicação das normas de segurança e saúde nos contratos de teletrabalho, gerando assim grande insegurança e permitindo a violação de diversos direitos fundamentais dos trabalhadores. Porém, como forma de evitar tais violações, a interpretação de cada dispositivo alterado ou inserido com a Lei n. 13.467/2017 deverá ser realizada com base nas disposições da Constituição Federal de 1988,<sup>315</sup> bem como nos dispositivos já existentes na CLT. Ou seja, a interpretação das normas inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho deve ser feita de forma sistêmica com as determinações já existentes neste diploma, pois a análise do todo permitirá uma compreensão diferente da interpretação baseada apenas em parte das leis que integram o sistema. Em outras palavras, “o todo apresenta propriedades não encontradas nas partes que o integram, características que emergem graças às interações e

---

4.0. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3676.

<sup>313</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo**

4.0. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3676.

<sup>314</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 130-131.

<sup>315</sup> MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**, n. 137. São Paulo. Março/2018. p. 152.

relações entre seus componentes”,<sup>316</sup> o que permite a conclusão de que serão aplicadas às relações de teletrabalho as determinações constantes no Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (Da Segurança e da Medicina do Trabalho), em conjunto com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e, conseqüentemente, o empregador continuará sujeito a fiscalizações e até mesmo penalidades por possíveis infrações cometidas.

O empregador, conseqüentemente está sujeito às ações de fiscalização das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho, quanto ao cumprimento das normas respectivas, com a possibilidade de sujeição às penalidades cabíveis pelas infrações constatadas.<sup>317</sup>

Na realidade, para as relações de trabalho existentes na sociedade atual, a empresa deve ser considerada um “sistema vivo”,<sup>318</sup> indo muito além da ótica da atividade empresarial como algo superficial focado em publicidade e lucros. É necessário que se tenha uma visão muito mais ampla sobre a empresa e que se atente, também, a soluções viáveis “para os processos de produção e circulação de bens e serviços, de modo a adequá-los aos potenciais produtivos do meio ambiente, seja ele o natural, o artificial, o cultural ou o do trabalho”.<sup>319</sup>

Assim, não restam dúvidas de que conciliar, em face dos constantes avanços tecnológicos, “as necessidades flexibilizatórias da produção com a preservação dos direitos do trabalhador a um emprego descente e resguardado contra a exploração”<sup>320</sup> se torna um grande desafio, porém, não é impossível. Isso porque, não é razoável que a sociedade atual, influenciada por todas as inovações tecnológicas, não consiga equilibrar a questão dos direitos fundamentais do empregado – processo produtivo/lucro do empregador. Este fato demonstra a motivação do presente trabalho, uma vez que o entendimento é de que a sociedade precisa compreender a importância de os empregadores visualizarem além dos seus interesses e observarem, também, os direitos do trabalhador. E que fique claro que isso não significa se atentarem apenas para o oferecimento de um trabalho menos lesivo e perigoso, mas

---

<sup>316</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 67.

<sup>317</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a ótica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017. p. 96.

<sup>318</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 123.

<sup>319</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 123.

<sup>320</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 133.

pincipalmente, um trabalho mais satisfatório e realizador,<sup>321</sup> o que é possível desde que todo avanço tecnológico não seja utilizado apenas em prol do empresário, mas principalmente como “aliada do homem, permitindo melhor qualidade de vida”.<sup>322</sup>

Dessa forma, reitera-se, para os contratos de teletrabalho deverão ser observadas as normas de saúde e segurança já existentes, no que couber, e isso inclui todos os dispositivos legais, bem como as Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e demais orientações fornecidas por este órgão. Para a efetividade das normas relacionadas ao tema em questão, em razão de tudo que fora apontado, será necessário contar não só com a atuação estatal, como também, com a colaboração dos empregados e empregadores, conforme será demonstrado a seguir.

**a) Estado:** É do Estado o dever de fiscalizar o cumprimento dessas diretrizes e, quando houver necessidade, penalizar os infratores. Inclusive, a Convenção 155 da OIT (aprovada pelo Brasil) estabelece de forma clara que deverá existir uma política nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde, que forem consequentes do trabalho, conforme é possível notar a partir da redação do artigo 4º, item 2:

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.<sup>323</sup>

Mencionada fiscalização, até então, era de competência do Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, todo o cenário muda e se torna mais delicado tratar do tema após a determinação presidencial, publicada no início do ano de 2019 por meio da Medida Provisória n. 870, a qual determina o desmembramento do Ministério do Trabalho e Emprego da seguinte forma:<sup>324</sup>

Art. 83. As competências, a direção e a chefia das unidades do Ministério do Trabalho existentes na data de publicação desta Medida Provisória ficam transferidas, até a entrada em vigor das novas estruturas regimentais:  
I - para o Ministério da Justiça e Segurança Pública:  
a) a Coordenação-Geral de Imigração;  
b) a Coordenação-Geral de Registro Sindical; e  
c) o Conselho Nacional de Imigração;  
II - para o Ministério da Cidadania:  
a) a Subsecretaria de Economia Solidária; e

<sup>321</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 131.

<sup>322</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 41.

<sup>323</sup> **Convenção n. 155 da OIT**. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em 15 mar. 2019.

<sup>324</sup> **Medida Provisória n. 870, de 1º de janeiro de 2019**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm)>. Acesso em 12 fev. 2019.

b) o Conselho Nacional de Economia Solidária; e  
 III - para o Ministério da Economia: as demais unidades administrativas e órgãos colegiados.

Parágrafo único. O Ministério da Economia prestará o apoio necessário às unidades administrativas previstas caput até que haja disposição em contrário em ato do Poder Executivo federal ou em ato conjunto dos Ministros de Estado envolvidos.<sup>325</sup>

Em razão do referido desmembramento, meses depois (em 09 de maio de 2019), o Ministério da Economia divulgou que as normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho passarão por um processo amplo de modernização<sup>326</sup>. O anúncio foi realizado pelo secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sr. Rogério Marinho, segundo o qual a medida será tomada com o objetivo de desregular e simplificar as normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive com o propósito de unificar o procedimento de fiscalização estatal<sup>327</sup>.

A modernização atingirá todas as normas regulamentadoras e demais regras vinculadas a estas. Todos os inúmeros documentos infralegais, portarias, instruções normativas e até mesmo decretos em vigor (alguns deles existentes desde a década de 1940) serão objeto da revisão proposta pelo governo. O intuito é afastar normas que geram custos absurdos aos empreendedores, causando prejuízos à produtividade das empresas, e que não estão de acordo com a realidade das relações de emprego. Com a redução dos altos custos decorrentes das normas de saúde e segurança do trabalho, objetiva-se o crescimento de vagas de emprego, bem como aumento da capacidade do Brasil em concorrer com outros países<sup>328</sup>.

A partir disso, é possível verificar que a problemática tratada na presente dissertação se torna mais delicada, haja vista que a base para orientação de situações relativas à saúde e segurança do trabalho, segundo a CLT, é do Ministério do Trabalho. Em resumo, até então, a

---

<sup>325</sup> O Ministério da Economia terá competência para tratar dos seguintes assuntos relacionados ao trabalho: i) política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho; ii) fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; iii) política salarial; iv) política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; v) formação e desenvolvimento profissional; vi) segurança e saúde no trabalho e vii) regulação profissional. Além disso, contará com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que terá competência para supervisionar a segurança e saúde no trabalho, bem como a fiscalização e inspeção do trabalho, editar as normas do antigo Ministério do Trabalho. Subordinada à Secretaria da Previdência e Trabalho está a Secretaria do Trabalho, com duas subsecretarias (Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações de Trabalho), conforme disposto no artigo 1º e anexo I do Decreto n. 9.679/2019.

<sup>326</sup> MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo vai modernizar normas de saúde e segurança do trabalho.** Disponível em: <<http://www.economia.gov.br/noticias/2019/05/governo-vai-modernizar-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em 24 de maio.2019.

<sup>327</sup> MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo vai modernizar normas de saúde e segurança do trabalho.** Disponível em: <<http://www.economia.gov.br/noticias/2019/05/governo-vai-modernizar-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em 24 de maio.2019.

<sup>328</sup> MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo vai modernizar normas de saúde e segurança do trabalho.** Disponível em: <<http://www.economia.gov.br/noticias/2019/05/governo-vai-modernizar-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em 24 de maio.2019.

busca pela efetividade dessas normas no teletrabalho, fiscalização, bem como orientações sobre a forma de atuação dos empregadores partiria do MTE. Entretanto, após a publicação da mencionada medida provisória e do anúncio do Ministério da Economia, todo o cenário mudou e a insegurança jurídica aumentou significativamente.

Atualmente, a incerteza das regras que devem ser aplicadas, bem como a forma que se dará a fiscalização do trabalho, no que se refere ao ambiente laboral, é imensa. Além disso, o recente discurso do governo, que pretende afastar os custos absurdos ocasionados aos empresários pelas normas de saúde e segurança do trabalho, causa um imenso temor quanto aos direitos do trabalhador. Isso porque, em momento algum foi destacada a preocupação em manter um ambiente laboral equilibrado para os empregados, o que demonstra que o foco principal do Estado é a economia, fato que chama muita atenção, pois há grande probabilidade dessa revisão das normas representar mais um retrocesso na conquista dos direitos do trabalhador.

No momento em que prevalece o interesse econômico do empresário em face do direito fundamental do empregado, não há como sustentar que a figura do trabalhador foi observada e verifica-se que o poder público deixa de cumprir com a sua obrigação de reconhecer a maior eficácia possível aos direitos fundamentais<sup>329</sup> do trabalhador. O que torna inevitável perceber que, mais uma vez na história da humanidade, a questão econômica supera a dignidade do trabalhador e possibilita violações aos direitos fundamentais.

É importante registrar, ainda, que mesmo diante das inúmeras alterações apontadas, uma coisa é certa: o Estado (mais cedo ou mais tarde) de alguma forma realizará a fiscalização do trabalho desenvolvido pelos empregados. Isso não mudará, o que resta verificar é a forma exata de como ocorrerá e quais fatores serão observados pelo fiscal. Tudo isso porque, a participação do Estado é de suma importância nesta seara, eis que trata de um terceiro estranho à relação de emprego e, portanto, deve ser imparcial e buscar garantir o cumprimento das determinações legais e orientações ministeriais quanto ao ambiente laboral.

Assim, tendo em vista que ainda pouco se sabe a respeito do posicionamento que será adotado em relação às competências do Ministério do Trabalho e Emprego voltadas para a segurança e saúde do trabalho, verifica-se que, principalmente nesse momento de inúmeras transformações na sociedade (em especial no âmbito do trabalho), a efetividade das normas relacionadas ao tema ora tratado dependerá muito mais da colaboração e conscientização dos

---

<sup>329</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; MARGATO, Luís Roberto Soares; QUEIROZ, Maurício Veloso. Eficácia dos direitos humanos na sociedade da informação. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, vol. 7. n. 01. 15 set 2014.

trabalhadores e empregadores do que do próprio Estado. Por isso, deve ser exaltada a necessidade de conscientização coletiva acerca da realidade enfrentada pelos teletrabalhadores, uma vez que somente assim será possível buscar a mudança na ocorrência de acidentes e doenças laborais, bem como o maior respeito ao direito fundamental de todo trabalhador a um ambiente laboral equilibrado, haja vista que o sistema normativo por si só não é capaz de alterar esse quadro.<sup>330</sup>

Nesta linha, tem-se que prevenir é anterior à ocorrência do acidente de trabalho ou a da doença ocupacional; prevenir é o pensar coletivos das normas existentes em matéria de meio ambiente laboral, de forma a despertar em todos os envolvidos (e responsáveis) com o fato social, um pensar e um interpretar capazes de aplicar, no mundo vivo dos fatos, o Direito existente e materializar, verdadeiramente, a ideia de uma *prevenção* contra os infortúnios e moléstias que tenham gênese na atividade laboral.<sup>331</sup>

Com base no exposto, deve ser envolvido no processo de efetivação das normas de saúde e segurança do trabalho o principal personagem dessa situação, o trabalhador, sendo necessário que se conscientize da importância de seu envolvimento no processo produtivo e, principalmente, na conservação do ambiente laboral para o seu bem-estar e preservação da sua integridade física e mental.

Vale mencionar que nas relações de emprego da Sociedade da Informação o direito à informação se torna uma base importante para o trabalhador, especialmente, no que se refere ao ambiente laboral, pois o conhecimento da sua real situação implicará em preservação do meio ambiente. Isso porque, os trabalhadores somente conseguirão auxiliar na busca de maneiras para evitar ou combater os riscos a que estão expostos se tiverem conhecimento das condições do seu local de trabalho<sup>332</sup>. O conhecimento deve ir além das condições do ambiente laboral em que exerce suas atividades, abrangendo, também, as exigências legais quanto ao tema. Por isso, é importante que exista investimento em cursos ou treinamentos para os trabalhadores, para que saibam quais são as principais determinações contidas em lei e nas orientações do antigo Ministério do Trabalho para preservar a saúde e segurança do empregado, pois somente assim poderão colaborar para a busca do ambiente laboral equilibrado.

---

<sup>330</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 102.

<sup>331</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 82.

<sup>332</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 120.

**b) Empregado:** Sua conscientização acarretará em uma mudança de comportamento no momento da execução de suas atividades (maior atenção no ambiente de trabalho, nas condições a que está se expondo e na forma como está se comportando diante da exposição) e diretamente corresponderá à redução de possíveis acidentes de trabalho ou exposições desnecessárias a situações de risco para sua saúde e vida. Na problemática apresentada, “uma das formas mais efetivas de zelar pela higidez ecológica do local de trabalho é justamente contar com participação dos trabalhadores”,<sup>333</sup> sem jamais afastar a obrigação do empregador.

A mudança na forma de pensar do trabalhador é essencial para a relação de emprego, principalmente, de contratos que envolvam o teletrabalho, haja vista que é uma situação em que o empregador não é capaz de vigiar diariamente as condições de trabalho do local em que este é prestado, pois sua principal característica é a execução das atividades fora das dependências da empresa. Além disso, adotar essa medida seria iniciar um processo importante de transformação nas relações de emprego, que são baseadas nas leis do trabalho, as quais possuem um olhar exclusivamente técnico sobre o tema e não possibilitam a participação popular, na maioria das vezes, como sustenta Piero Rosa Menegazzi:

Não se retirando os méritos que possuem as disposições legais de tutela do meio ambiente do trabalho, o certo é que padeceram – e algumas ainda padecem – de falta de legitimidade popular em muitas de suas passagens. Prova disso é a predominância de uma visão meramente técnica da matéria, tendo havido o deslocamento de um grande plexo de competências regulatórias no âmbito do processo legislativo tradicional para a atividade normatizadora dos técnicos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que expede as chamadas Normas Regulamentadoras (NRs).<sup>334</sup>

Conforme já destacado, após a publicação da medida provisória que reformulou os Ministérios da República e que desmembrou do Ministério do Trabalho, não se sabe como ficará a questão da competência do MTE quanto à fiscalização e apresentação de orientações a respeito do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho. Em razão disso, o entendimento é de que a participação do trabalhador para a obtenção do meio ambiente laboral equilibrado e condições decentes é fundamental e deve ser estimulada.

O referido aumento da participação do trabalhador, que se propõe, decorre do fornecimento de informação ambiental nas relações de trabalho atual e poderá corresponder ao fortalecimento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, prevista no art.

---

<sup>333</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 121.

<sup>334</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 138.

163 e seguintes da CLT e regulamentada, também, pela NR 05 (Portaria n. 3.214/1978 do antigo Ministério do Trabalho).<sup>335</sup> A recuperação da utilização dessa comissão é de suma importância, uma vez que seu objetivo, constante na redação da respectiva norma regulamentadora, é prevenir acidentes e doenças do trabalho, conciliando o trabalho com a preservação da vida e saúde do trabalhador,<sup>336</sup> seja ele teletrabalhador ou trabalhador convencional.

A CIPA, portanto, terá o papel de aproximar e facilitar a comunicação entre empregado e empregador, com o propósito de preservar a integridade do trabalhador, o que se torna essencial nos casos de teletrabalho, uma vez que não há regulamentação específica e gera dúvidas quanto à forma de aplicação no dia a dia. Até mesmo porque, nesses casos será necessária análise específica no local em que as atividades são executadas, ou seja, uma forma de atuação para cada modelo de teletrabalho (em domicílio, telecentros ou nômades) e que se tornará viável e mais produtiva com o envolvimento da CIPA.

Além da importância da conscientização do trabalhador, bem como da retomada da utilização da CIPA nas relações de emprego, ainda no âmbito do empregado, não pode ser afastado o papel que o sindicato tem na vida do proletariado e na luta pelo meio ambiente laboral equilibrado, “seja mediante instrumento jurídicos oriundos da negociação coletiva ou de outras medidas, como, por exemplo, a organização de greves ambientais e a utilização de ações judiciais.”<sup>337</sup> Ou seja, poderá ser adotada como medida de segurança para as partes a inserção de cláusula contratual determinando a necessidade do acompanhamento dos mencionados riscos, nos acordos coletivos ou individuais.<sup>338</sup>

Vale ressaltar que em decorrência das alterações inseridas na CLT, pela Lei n. 13.467/2017, os sindicatos acabaram por perder um pouco da força que tinham em sua atuação. Entretanto, que fique claro que eles não foram extintos e, neste momento de tantas transformações, é relevante que retomem sua atuação ativa no apoio e defesa dos trabalhadores das suas categorias. Isso porque, desde sua criação, o objetivo do sindicato é defender os interesses comuns dos seus trabalhadores, “representando-os nos pleitos perante

---

<sup>335</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 121.

<sup>336</sup> **Norma Regulamentadora 05 do Ministério do Trabalho – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em 9 fev. 2019.

<sup>337</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 121.

<sup>338</sup> LUCCA, Marcelo; SANTOS Vivian de Gann dos. Reforma trabalhista e o teletrabalho sob a óptica do princípio da isonomia. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**, p. 24-40. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018. p. 37.

as entidades patronais, e nos entendimentos, formalizados, quando há acordos, em instrumentos jurídicos, para que tenham validade”.<sup>339</sup>

Para alcançar condições melhores de trabalho, os sindicatos se valem de um instrumento de grande relevância na atuação sindical, as negociações coletivas (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva). É oportuno destacar que a utilização desse instrumento somente é permitida se observado o patamar mínimo de direitos dos trabalhadores, conforme sustenta Piero Menegazzi:

Trata-se de um importante meio de regulação autônoma das relações de trabalho, desde que respeitado um patamar mínimo de direitos estabelecido pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, nada impede que as entidades sindicais aprimorem a tutela do meio ambiente do trabalho via negociação coletiva, inclusive auxiliando a difusão de informações ambientais. Tais medidas vão ao encontro da concepção do instituto da negociação coletiva como meio efetivador dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, contribuindo também para estimular a participação democrática cidadã na composição dos conflitos entre o capital e o trabalho.<sup>340</sup>

Nos contratos de teletrabalho o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho são instrumentos importantes, pois possibilitam a regulação de questões que não estão estabelecidas na lei e o equilíbrio do interesse das partes. Segunda Góes e Engelmann:

Os trabalhadores e os empregadores possuem um espaço para “complementar” aquilo que existe em termos de direitos e garantias, e criar outros direitos, sendo que empregador tem a oportunidade de ponderar e participar desta elaboração normativa, podendo assim, de acordo com o caso, estabelecer um “equilíbrio” entre a relação *direitos e garantias x economia e mercado*.<sup>341</sup>

Outro instrumento que pode ser utilizado pelos sindicatos na defesa dos interesses do trabalhador é a greve, direito reservado ao trabalhador e que está previsto na Constituição Federal (art. 9º, *caput*). Assim, a greve poderá ser declarada pela entidade sindical para defender o ambiente laboral ou ter acesso a informações referentes aos “métodos e procedimento de trabalho que possam vir a prejudicar a saúde dos trabalhadores”<sup>342</sup>. Além dessa atuação nas relações coletivas de trabalho, é oportuno destacar que os sindicatos participam de relações administrativas (interna e pública), cabendo destacar a relação administrativa interna da entidade sindical que é a que importa para o presente trabalho e é compreendida como:

<sup>339</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 28.

<sup>340</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 147.

<sup>341</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 137.

<sup>342</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 147.

... fonte de inúmeras divergências, resolvidas segundo os estatutos dos sindicatos, regras jurídicas integrantes do ordenamento jurídico, elaboradas pelo sindicato para definir os direitos e deveres seus e dos representados nas relações entre si. Os estatutos do sindicato são fonte, também, de normas que regem as assembleias, as eleições sindicais e outras.<sup>343</sup>

Assim, não restam dúvidas de que a participação dos sindicatos nas relações de emprego de teletrabalho é muito útil, uma vez que contribuirão para a efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho, bem como auxiliarão na fiscalização e orientação nessas situações que são caracterizadas pelas suas peculiaridades. Portanto, o papel dos sindicatos na tutela do meio ambiente laboral deve ser fortalecido, afastando “o estímulo da precarização das relações de trabalho por uma negociação coletiva protagonizada por sindicatos enfraquecidos em face do contexto econômico-político do mercado de trabalho”.<sup>344</sup>

Note que a solução para a problemática apresentada nessa dissertação não está apenas na maior participação do trabalhador em busca de melhores condições de trabalho, mas sim na participação de todos os envolvidos na relação de emprego e essa ideia é reforçada com a publicação da Portaria n. 1.127/2003 do MTE,<sup>345</sup> a qual estabelece que para a elaboração de normas regulamentadoras relacionadas à saúde, segurança e condições gerais de trabalho, será observado como princípio básico a adoção do sistema tripartite paritário, ou seja, deverá ter a participação do governo, dos empregadores e trabalhadores.

Assim, como último envolvido na relação de emprego, deve ser tratada da colaboração do empregador, nas contratações de teletrabalho.

**c) Empregador:** O empregador necessita compreender a importância do meio ambiente do trabalho não só para o trabalhador, como também para o resultado de sua atividade econômica. O ambiente laboral equilibrado é direito de todo trabalhador, por isso, uma vez respeitado (o que não é comum atualmente), gerará ao empregado a sensação de satisfação, o que refletirá diretamente na qualidade do trabalho prestado, acarretando em melhora de suas metas e qualidade do produto oferecido, satisfação maior dos clientes e, conseqüentemente, aumento do lucro do empregador. Além disso, não pode ser afastado o fato de que, conforme destacado no tópico que trata da responsabilidade civil do empregador, nos casos de descumprimento das obrigações legais, este estará obrigado a reparar as pessoas afetadas com sua conduta inapropriada.

---

<sup>343</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 28-29.

<sup>344</sup> MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos**. São Paulo: LTr, 2011. p. 148.

<sup>345</sup> **Portaria n. 1.127, de 2 de outubro de 2003 do MTE**. Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/port\\_1127\\_03\\_10\\_03.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/port_1127_03_10_03.htm)>. Acesso em 12 fev. 2019.

Por tal motivo, o presente trabalho defende que, na atualidade, o segredo para efetividade das normas de segurança e saúde do teletrabalhador está na colaboração de todos os envolvidos na relação de emprego, haja vista que todas as partes serão beneficiadas com uma relação de emprego que contenha cooperação, observância à lei e conscientização da importância do ambiente laboral equilibrado.

Os empregadores devem considerar o fato de que, a longo prazo, as empresas que se preocupam com a saúde e bem-estar dos trabalhadores são as mais bem sucedidas, conforme constatado pela OMS<sup>346</sup>. A preocupação com o trabalhador e com o meio ambiente laboral saudável implica em considerar: “a) os custos de prevenção versus os de custos resultantes de acidentes; b) consequências financeiras das violações jurídicas de leis e normas de segurança e saúde no trabalho; c) saúde dos trabalhadores como importante patrimônio da empresa”.<sup>347</sup> Isso porque observar esses princípios significa evitar que trabalhadores tenham que se afastar de suas atividades, minimizar gastos com saúde ou associados à alta rotatividade de trabalhadores e aumento da produção e da qualidade do trabalho executado, a longo prazo.<sup>348</sup>

Tendo em vista tal alegação, nos casos de teletrabalho, o empregador deve observar as mesmas determinações da CLT que são aplicadas aos empregadores de trabalhadores convencionais. Isso significa que deverá cumprir as obrigações constantes no art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: instruir os empregados no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e adotar medidas determinadas por órgão competente. Somado a isso, deverão ser obedecidas as disposições presentes nas normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, publicadas pelo MTE por meio da Portaria n. 3.214/1978.

Além disso, para os casos de teletrabalho deverão ser adotadas, ainda, outras formas de prevenção empresarial em relação aos teletrabalhadores, uma vez que referida modalidade de trabalho é caracterizada pela execução das atividades preponderantemente fora das dependências do empregador, fato que ocasiona a sensação de isolamento. Para evitar ou reduzir a ocorrência dessa sensação nos empregados, é viável a implantação de programas que façam o teletrabalhador se sentir parte da empresa e que o permita conhecer a cultura da

---

<sup>346</sup> Organização Mundial da Saúde. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. p. 04.

<sup>347</sup> Organização Mundial da Saúde. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. p. 04.

<sup>348</sup> Organização Mundial da Saúde. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais**. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. p. 04.

empresa, por meio da apresentação dos colegas de trabalho e setores de atuação existentes no empregador, bem como fluxo do processo produtivo. Para tanto, podem ser programadas reuniões periódicas de trabalho, eventos corporativos, encontros entre as equipes de trabalho, ou ainda, implementação de canais de comunicação corporativos.<sup>349</sup>

A implementação de canais internos de comunicação e bate-papo, tal como o *workplace* (espécie de facebook corporativo), além de *conference calls* e videoconferências, também, podem contribuir para maior aproximação e sentimento de pertencimento do teletrabalhador.<sup>350</sup>

É oportuno mencionar que a Resolução n. 227 do CNJ,<sup>351</sup> responsável pela regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, com o intuito de afastar a sensação de isolamento e acompanhar o trabalhador, prevê que no primeiro ano de atividade desenvolvida na referida modalidade deverá ocorrer uma entrevista individual (pelo menos) e uma oficina de capacitação e de troca de experiências para os servidores em teletrabalho e seus gestores.

Ainda, em atenção à prevenção de acidentes e doenças para o teletrabalhador, o empregador deverá adotar medidas preventivas para “evitar a lesão por esforço repetitivo (LER), doenças osteomoleculares relacionadas ao trabalho (DORT), prejuízo à visão, ou mesmo depressão decorrente do isolamento do teletrabalhador”.<sup>352</sup> Para tanto, nos contratos de teletrabalho a trajetória da saúde e segurança do trabalhador na empresa deverá ser realizada por meio da realização de exames médicos (admissional, periódico e demissional). Somado a isso, o empregador não poderá se afastar de sua obrigação de fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente laboral, ainda que a referida fiscalização ocorra de forma mitigada, em razão das peculiaridades do teletrabalho.<sup>353</sup> É válido reiterar que para os casos de teletrabalho em domicílio deverá constar no contrato de trabalho uma cláusula especificando a forma (dias e horários) que serão realizadas as visitas dos prepostos dos empregadores, na residência do trabalhador.

Assim, caberá fiscalização, principalmente, no que se refere às normas de ergonomia e aos equipamentos necessários para execução das atividades laborais, observando a duração

---

<sup>349</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 134-135.

<sup>350</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 135.

<sup>351</sup> RESOLUÇÃO n. 227/2016 do CNJ. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 18 nov. 2018.

<sup>352</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 140.

<sup>353</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 140-141.

da jornada do teletrabalhador, os movimentos e trabalhos repetitivos, o tempo de exposição em frente ao computador e a possibilidade de desconexão.<sup>354</sup> Portanto, deverão ser aplicadas as normas regulamentadoras já expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e observados PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho).

Conforme é possível notar, as soluções apresentadas neste capítulo não são em sua integralidade de aplicação direta ao regime de teletrabalho, mas sim ao regime de trabalho convencional, entretanto, devem ser aplicadas de forma análoga, haja vista a riqueza de orientações e determinações legais existente sobre segurança e saúde do trabalho. Antes mesmo de defender a necessidade de criação de novos dispositivos legais para tratar do novo regime de trabalho, devem ser aproveitadas as disposições já existentes, obviamente somente no que couber, para direcionar o tema em discussão.

É imperioso destacar, ainda, que todas essas alterações no âmbito do trabalho e no modo de atuação tradicional vem à tona, pois de acordo com o entendimento de Viviana Diáz, o mundo digital se tornou um ambiente laboral imprevisível e muito competitivo, por isso mudanças na mentalidade do governo, das empresas, trabalhadores (aqui inseridos os sindicatos) e da sociedade de um modo geral, são imprescindíveis para enfrentar a influência e alterações no modo de trabalho decorrentes do avanço tecnológico, de forma mais segura e confortável.

El nuevo entorno digital repercute fuertemente em el mercado laboral, de manera tal que llega a modificar los procesos productivos, desaparecen puestos de trabajo, surgen nuevos, aparecen nuevas funciones, se crean modalidades de trabajo, nuevas formas de contratación y se desarrollan competencias a fin de encarar em forma eficaz y eficiente esos nuevos retos. Este escenario obliga a adaptaciones y cambios en la cultura y mentalidad de los gobiernos, de las empresas, de las organizaciones sindicales y de la ciudadanía, de modo que el “aterrizaje” en este nuevo mundo al que nos transportan las tecnologías sea más confortable, permita un mejor proceso de adecuación de todas las generaciones involucradas en el mundo del trabajo y a la vez contribuya a no desviarnos de la meta de mejorar la equidad e inclusión educativa, laboral y social.<sup>355</sup>

Por fim, deve ser mencionado que além do governo e das partes envolvidas na relação de trabalho, a busca pela efetividade das normas de saúde e segurança do teletrabalho deverá contar com as universidades e centros de pesquisas (públicos e privados), haja vista

---

<sup>354</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 140.

<sup>355</sup> DIÁZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. posição 3088.

que são “grandes polos receptores e difusores de informações ambientais trabalhistas”, e podem desenvolver estudos relacionados ao tema, o que auxiliará na aproximação e acompanhamento das determinações legais com a rapidez do avanço tecnológico e seus impactos na sociedade.

#### 4. CONCLUSÃO

O ordenamento jurídico brasileiro não conseguiu acompanhar o significativo avanço tecnológico e telemático, prova disso é a inserção da figura do teletrabalho, na Consolidação das Leis do Trabalho, somente em 2017 e a previsão legal extremamente superficial e incapaz de orientar ou estabelecer regras necessárias para o tratamento dispensado com a saúde e segurança do teletrabalhador. Isto permite dizer que, até o presente momento, inexistente normatização satisfatória quanto às normas de saúde e segurança para o teletrabalho, ocasionando a necessidade da busca por alternativas que solucionem as dúvidas cotidianas dos interessados, bem como aplicação da lei existente, por analogia, para resolver eventuais conflitos gerados pelo teletrabalho.

É importante esclarecer que se as normas de saúde e segurança não forem devidamente efetivadas, haverá danos à saúde biopsicológica do trabalhador, sendo que no teletrabalho deverá existir uma atenção maior quanto à saúde psicológica, uma vez que essa modalidade de trabalho pode abalar consideravelmente o psicológico do trabalhador. Com base no exposto, é possível constatar a grande insegurança no tratamento dispensado ao tema, dividindo a situação em duas partes: de um lado os empregadores sem saber exatamente como proceder nessas situações, e de outro, os empregados sem perceber que muitas vezes as condições impostas violam seus direitos fundamentais e sociais previstos na Constituição Federal, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana e colocando sua integridade física e mental em risco, o que demonstra a gravidade da situação instaurada com o advento da reforma trabalhista.

A Lei n. 13.467/2017, ao alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, acaba por suprimir diversos direitos dos trabalhadores, acarretando efeitos negativos para as relações de emprego, do ponto de vista do empregado. No teletrabalho, deve ser apontado que não é razoável existir previsão que permita ao empregador transferir sua responsabilidade de assumir o risco da atividade econômica para o empregado, ou seja, não pode existir margem para a interpretação de que o empregado poderá arcar com aquisição e manutenção de ferramentas para o trabalho, tampouco com custos decorrentes da sua atividade laboral.

Não poderá, também, existir margem para compreensão de que em face do disposto no art. 75-E da CLT, qualquer infortúnio que ocorra ao trabalhador, após a assinatura do termo de compromisso referente ao treinamento concedido pelo empregador seja considerado uma falta de atenção do empregado quanto às orientações passadas. Porém, isso não significa

que a responsabilidade, obrigatoriamente, será 100% do empregador por todo e qualquer dano ou acidente sofrido na modalidade do teletrabalho. No presente trabalho sustenta-se que deverá existir, além da análise do nexa causal entre o dano e a atividade econômica, a apuração da culpa do empregador para a ocorrência do evento que ocasionou o prejuízo. Isso porque, tendo em vista que se trata de trabalho exercido fora das dependências do empregador, este estará impossibilitado de realizar a fiscalização diária, bem como poderão ocorrer situações em que inexista nexa causal, afastando qualquer responsabilidade do empregador.

Ademais, é significativa a quantidade de relações empregatícias em que se verifica a violação aos direitos dos empregados e conseqüentemente, o distanciamento da busca pelo trabalho digno, motivo pelo qual, torna-se necessário buscar um equilíbrio entre os valores do empregado e o interesse do empregador, ou seja, entre o direito à vida, saúde, dignidade do homem e o interesse econômico, principalmente quando se referir ao teletrabalho.

Independentemente de especificação na lei, algo é certo: a prevenção e o cumprimento das regras mínimas de saúde e segurança no trabalho devem ser observadas e respeitadas pelos empregados (aqui também compreendida a figura do sindicato), empregadores e, inclusive, pelo Estado, cabendo a este último também a importante tarefa de fiscalização. Na realidade, nesse momento de tantas transformações no âmbito do trabalho e a ausência da legislação específica para efetividade das normas sobre o tema em discussão, será necessário contar muito mais com a colaboração e conscientização do trabalhador e empregador, do que com o próprio governo. Isso porque, infelizmente, diante da nova composição ministerial apresentada pelo presidente Jair Bolsonaro, a partir do ano de 2019, as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego foram direcionadas para outros Ministérios (da Justiça e Segurança Pública, Economia e da Cidadania) e, portanto, principalmente nesse início de governo pouco se sabe sobre a forma de atuação desses Ministérios no que se refere à busca pelo cumprimento e observância das medidas de saúde e segurança no trabalho. É importante esclarecer que, no que couberem, as orientações e recomendações já existentes do Ministério do Trabalho e Emprego deverão ser aplicadas ao teletrabalho, objetivando suprir a lacuna existente na legislação e amenizar a insegurança jurídica existente no tema em questão e propiciar condições de labor mais adequadas para o teletrabalho.

Somado a tudo que foi exposto, e como fator principal, deve ser resgatado o valor que o trabalho tem na vida do ser humano, não devendo ser afastada a premissa de que o trabalho dignifica o homem. Portanto, não é admissível que o empregado viva para o trabalho,

que exponha sua vida e saúde em razão da atividade econômica do empregador que objetiva apenas o lucro deste último e, sequer respeita os direitos e garantias mínimos do trabalhador.

Cabe esclarecer que o posicionamento apresentado nesse trabalho não se opõe ao sistema capitalista. Muito pelo contrário, reconhece a relevância do sistema na sociedade atual, entretanto, sustenta a possibilidade de manter o capitalismo sem se distanciar do princípio constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana. Isso porque, essa conciliação permitirá a humanização do sistema econômico e ao mesmo tempo preservará a vida e a saúde do trabalhador.

Além disso, é oportuno destacar que para compreensão da essência da presente dissertação, os olhares deverão ir além do posicionamento jurídico, verificando a preocupação com a questão psicológica e religiosa que todo ser humano faz jus. Atualmente, o trabalho não cumpre seu papel na vida do homem, pelo contrário, a Sociedade da Informação insere as pessoas em uma rotina de trabalho sufocante e estressante, que acaba por isolar o trabalhador dos demais objetivos de sua vida que não sejam o profissional.

A meu ver, o objetivo principal da vida é a evolução do ser humano em todos os sentidos (pessoal, profissional e espiritual), portanto, o maior desafio é conseguir atingir o equilíbrio nas três esferas, conciliar a vida pessoal com a profissional e, conseqüentemente, conseguir evoluir espiritualmente. Entretanto, atualmente, nos esquecemos desse objetivo principal e, em razão da sociedade capitalista em que vivemos, estamos apegados apenas ao aspecto financeiro, ou seja, canalizamos todas as forças para a obtenção de lucro. Por tal motivo, a luta pela aplicação adequada dos direitos constitucionais do trabalhador nos contratos de trabalho deve continuar, a fim de permitir a aproximação do homem ao real significado do trabalho. Além disso, deve ser lembrado que sem o respeito à Constituição Federal, jamais alcançaremos um país melhor, com condições melhores de trabalho e uma vida mais digna para as pessoas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. Obras privadas, benefícios coletivos: a dimensão pública do direito autoral na sociedade da informação. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2008.

ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista TST**, Brasília. Vol. 71, n. 2, p. 63-92, maio/ago 2005.

ANTUNES, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L.S. Lamounier; PINTO, Carolina Pereira. A mercantilização do trabalhador na reforma trabalhista- Análise do art. 456-A à luz do diálogo de fontes nacionais e internacionais. **Revista do Advogado**, n. 137. São Paulo. Março/2018.

ANTUNES, Ricardo. Legado desigual – o sociólogo Ricardo Antunes discute a reforma trabalhista. **Época Negócios**. Ano 11 – o futuro do trabalho. São Paulo. Outubro 2017. n. 128.

ARGENTINA. Senado da Argentina. Disponível em <<http://www.senado.gov.ar/parlamentario/parlamentaria/avanzada?page=2>>. Acesso em 22 nov. 2018.

ARGENTINA. Senado da Argentina. Proyecto de Ley 3780/18 – Teletrabajo. Disponível em <<http://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/verExp/3780.18/S/PL>>. Acesso em 22 nov. 2018.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, jul./dez. 2015.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; MARGATO, Luís Roberto Soares; QUEIROZ, Maurício Veloso. Eficácia dos direitos humanos na sociedade da informação. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, vol. 7. n. 01. 15 set 2014.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. A atualidade do conceito de sociedade da informação para a pesquisa jurídica. In PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **O direito da sociedade da informação**. São Paulo, Atlas, 2007.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JR, Irineu Francisco. O telerabalo e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, Salvador, v.4, n.1, p. 59-76. Jan./Jun. 2018.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**. Espanha. vol. XXVI, 2008, 295-311.

BERNARDINELI, Muriana Carrilho; DIAS, Jossiani Augusta Honório. Da necessidade de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador frente à prática do dumping social no ambiente laboral. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**, p. 7-23, CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado n. 274, de 2013**. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574376&ts=1553273397854&disposition=inline>>. Acesso em 23 mar. 2019.

BRITO FILHO. José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CABRAL, Angelo Antonio; MÔNACO, Mariana Del. O Direito Civil e sua aplicação ao Direito do Trabalho; abordagem histórica e dogmática. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte. V.60, n. 91, p. 191-208, jan/jun.2015.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; Melo, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

Carta encíclica do Papa Paulo VI. Disponível em: <[http://w2.vatican.va/content/paul-vi/pt/encyclicals/documents/hf\\_p-vi\\_enc\\_26031967\\_populorum.html](http://w2.vatican.va/content/paul-vi/pt/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html)>. Acesso em 31 mar. 2019.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: do conhecimento à política. In CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (org.). **A sociedade em rede: do conhecimento à ação política**. Brasília: Imprensa Nacional-Casa da Moeda: 2006.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação, economia, sociedade e cultura. Vol. I. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CASTRO, Antonio Escosteguy. Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical. São Paulo: LTr, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: Aspectos Econômicos e Jurídicos. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017.

COLÔMBIA. Ley 1221/08. Disponível em < [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)>. Acesso em 28 jul. 2018.

**Constituição da Nação Argentina.** Disponível em: <<https://www.constitution.org/cons/argentin.htm>>. Acesso em 12 jan. 2019.

**Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 14 jan. 2019.

**Constituição da República de Portugal.** Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicao-republica-portuguesa.aspx>>. Acesso em 12 jan. 2019.

**Constituição da República Islâmica do Irã.** Disponível em: <<http://brasil.mfa.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=424&pageid=28469>>. Acesso em 12 jan. 2019.

**Constituição da República Italiana.** Disponível em: <[https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST\\_PORTOGHESE.pdf](https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf)>. Acesso em 12 jan. 2019.

**Constituição do Japão.** Disponível em: <<https://www.br.emb-japan.go.jp/cultura/constituicao.html>>. Acesso em 12 jan. 2019.

**Constituição Espanhola.** Disponível em: <<http://autodesarrollate.blogspot.com/2013/05/constituicao-espanhola-de-1978.html>>. Acesso em 12 jan. 2019.

**Convenção n° 148 da OIT.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/1980-1989/D93413.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1980-1989/D93413.htm). Acesso em 05 ago. 2018.

**Convenção n° 155 da OIT.** Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html). Acesso em 04 ago. 2018.

**Convenção 161 da OIT.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm). Acesso em 15 mar/ 2019.

COSTA, Nelson Nery. **Constituição Federal anotada e explicada.** 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

**Declaração de Estocolmo.** Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>. Acesso em 03 ago. 2018.

**Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.** Disponível em: [http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao\\_Rio\\_Meio\\_Ambient\\_e\\_Developolvimento.pdf](http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao_Rio_Meio_Ambient_e_Developolvimento.pdf). Acesso em jan. 2019.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf). Acesso em 24 mar. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. In **Constituição da República e Direitos Fundamentais.** Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

DIÁZ, Viviana Laura. Teletrabajo y neurotecnología – una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0. ebook. Buenos Aires: Granica, 2018. Dicionário Michaelis. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/seguranca/>. Acesso em 15 de janeiro de 2019.

ESTANISLAU, Fernanda Netto; REZENDE, Elcio Nacur. Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 261-278. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito. O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

ESTRADA, Manuela Martín Pino. O Teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro. **Revista eletrônica mensal do centro de pesquisas jurídicas da UNIFACS**, n.52, setembro/2004.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face dos avanços tecnológicos. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coord.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017.

FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. **Novo tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

FULLER, Greice Patrícia. O meio ambiente hospitalar em face da dignidade da pessoa humana no direito ambiental brasileiro. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, ano 7, vol. 26. p. 43-337. abr./jun. 2011.

FULLER, Greice Patrícia. **O saneamento ambiental como condição principal à sadia qualidade de vida e fator estruturante do Estado Democrático de Direito brasileiro**. Tese de doutorado em direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2011.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. Vol. 3: responsabilidade civil. 10. ed. São Paulo, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro**. Vol. 4: responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição** (Die normative Kraft der Verfassung). Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1991

HUWS, Ursula. *A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real*. In ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários – degradação real do trabalho virtual**. 2. Reimpressão. São Paulo, Boitempo, 2015.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. In **Coleção os pensadores – Kant (II)**. Trad. Paulo Quintela. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação*. São Paulo: Atlas, 1996.

LACAMBRA, Luis Legaz y. *La noción jurídica de la persona y los derechos del hombre*. **Revista de estudios políticos**, n. 55. p. 15-46. Espanha, 1951.

**Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**. Disponível em: < <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em 12 jan. 2019.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. V.2: direito das obrigações e responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LUCCA, Marcelo; SANTOS Vivian de Gann dos. Reforma trabalhista e o teletrabalho sob a óptica do princípio da isonomia. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II**, p. 24-40. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018.

MALTEZ, Rafael Tocantins. **Manual de direito ambiental**. 3. ed. ebook. São Paulo: Se-lo, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). **Teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2017.

**Medida Provisória n. 870, de 1º de janeiro de 2019**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm)>. Acesso em 12 fev. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**, n. 137. São Paulo. Março/2018.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013.

MELO, Raimundo Simão. Responsabilidade Objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 122/2006. p. 117-140. abr.-jun./2006. Disponível em: <[MENEGAZZI, Piero Rosa. \*\*A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho: contribuições do pensamento sistêmico, da teoria da complexidade e do estudo dos riscos\*\*. São Paulo: LTr, 2011.](https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad82d9a00000169ab9b9bec29c8249b&docguid=Ia9653b50f25511dfab6f010000000000&hitguid=Ia9653b50f25511dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=10&context=15&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1#> . Acesso em 23 mar. 2019.</p></div><div data-bbox=)

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo vai modernizar normas de saúde e segurança**

**do trabalho.** Disponível em: <<http://www.economia.gov.br/noticias/2019/05/governo-vai-modernizar-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em 24 de maio.2019.

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES. **Teletrabajo y empresas: una fórmula para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).** Notícia de 20 de março de 2019. Disponível em: <<https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-92604.html>>. Acesso em 23 mar. 2019.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Ed. fev.2019. vol. 75. p. 84-98. Curitiba, 2019. p. 95. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020#page/94>>. Acesso em 23 mar. 2019.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativos. In SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado.** Segunda ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

**Nações Unidas.** Denúncia de violações aos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/denuncias/>>. Acesso em 24 mar. 2019.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade.** São Paulo: Futura, 1997.

**Norma Regulamentadora 05 do Ministério do Trabalho – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em 9 fev. 2019.

NUNES, Rizzato. **O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Doutrina e Jurisprudência.** São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: Ltr, 2018.

**O proletário digital na era da reestruturação permanente do capital.** Entrevista especial

com Ricardo Antunes. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes>>. Acesso em 20 jan. 2019.

**Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 12 out. 2018.

Organização Mundial da Saúde. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais.** OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010.

PECES-BARBA, Gregório Martinez. **La dignidad de la persona desde la filosofia del derecho.** Filosofia del derecho. Madrid: Editorial Dykinson, 2002.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Perfis comportamentais e as transformações no trabalho. In TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Mari da Conceição de Araújo. **Transformações no trabalho.** São Paulo: Olho D'Água, 2002.

PERLINGIERI, Pietro. Perfis do Direito Civil. **Introdução ao Direito Civil Constitucional.** Tradução de Maria Cristina de Cicco. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana. In LEITE, S. L. (org.). **Dos Princípios Constitucionais: considerações em torno das normas principiológicas da Constituição.** São Paulo: Malheiros, 2003.

**Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm)>. Acesso em 26 ago. 2018.

**Portaria n. 1.127, de 2 de outubro de 2003 do MTE.** Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/port\\_1127\\_03\\_10\\_03.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/port_1127_03_10_03.htm)>. Acesso em 12 fev. 2019.

PORTUGAL. **Código do Trabalho de Portugal.** Disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em 12 fev. 2019.

POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do direito,** Belo Horizonte,

v. 12. n.24. p. 287-318. jul/dez 2015.

**Recomendação n. 184 OIT.** Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)>. Acesso em 23 mar. 2019.

Resolução n. 151/15. **CSJT altera resolução que regulamenta o teletrabalho.** Mudança aumenta as possibilidades nas quais os servidores podem optar pela modalidade. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI266573,91041-CSJT+altera+resolucao+que+regulamenta+o+teletrabalho>>. Acesso em 05 out. 2017.

Resolução n. 227/2016 do CNJ. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 18 nov. 2018.

Resolução n. 621/2018 do STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO621-2018.PDF>>. Acesso em 18 nov. 2018.

RIBEIRO, Renato de Araújo. Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental. **Revista Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, p. 244-260. CONPEDI/UFBA, Salvador, 2018.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**. v. 2. n. 2. p. 49-67. Fortaleza, 2001. Disponível em: <<http://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29/30>>. Acesso em 31 mar. 2019.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho – dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr, 1997.

ROJO, Eduardo Caamaño. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Apud* REYES, Isaías Rodríguez. Análises Jurídico a La Figura Del Trabajo a Distancia. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, vol. 6, n. 1, 2015.

ROSSO, Sadi Sal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na**

**Constituição Federal de 1988.** 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais sociais, mínimo existencial e direito privado. **Revista de Direito do Consumidor**, v. 61. p. 90-125. jan/mar 2007.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. **Revista Jurídica Cesumar**, V.8, n.1, p. 103-116, jan/jun.2008.

SILVA, Paulo Emilio Vilhena da. **A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador:** responsabilidade sem dano. Dissertação de mestrado em direito do trabalho. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010. p. 79. DOI: 10.11606/D.2.2010.tde-08092011-090341. Acesso em 04 abr. 2019.

SIMÃO FILHO, Adalberto. Sociedade da Informação e seu lineamento jurídico. *Apud* PAESANI, Liliana Minardi. **O Direito na Sociedade da Informação.** São Paulo: Atlas, 2007.

SOBRATT. **Pesquisa Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras.** Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>. Acesso em 31 maio 2017.

**Sociedade da Informação no Brasil: livro verde.** Disponível em: <<https://www.governodigital.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf>>. Acesso em 24 nov. 2018.

SOUZA, Magali Rodrigues de. **Teletrabalho: o direito à desconexão como exigência para o trabalho decente.** 2017. Tese de Mestrado. Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/201 e da Med. Prov. nº 808/2017.** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 3540 – Relator Ministro Celso de Mello. Acórdão publicado no DJ em 03.02.2006. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=3540&processo=3540>>. Acesso em 15 jan. 2019.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como

doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte**, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007. p. 33. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007\\_teixeira\\_sueli\\_depres\\_sao\\_meio.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73993/2007_teixeira_sueli_depres_sao_meio.pdf?sequence=1)>. Acesso em 12 fev. 2019.

THOMÉ, Romeu. **Manual de Direito Ambiental**. 5. ed. São Paulo: Juspodivm, 2015.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. psiquiatr. clín.** [online], vol.34, n.5, p. 223-233. São Paulo, 2007. p. 225. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em 12 fev. 2019.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.