



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GIOVANNA MARTINS SAMPAIO**

**TELETRABALHO E A LEI 13.467:  
REGULAMENTAÇÃO, MEIO AMBIENTE LABORAL E RESPONSABILIDADE  
DO EMPREGADOR**

Salvador  
2018

**GIOVANNA MARTINS SAMPAIO**

**TELETRABALHO E A LEI 13.467:  
REGULAMENTAÇÃO, MEIO AMBIENTE LABORAL E RESPONSABILIDADE  
DO EMPREGADOR**

Trabalho acadêmico de monografia para obtenção do grau de Bacharel em Direito, na Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito.

Orientador(a): Mestre(a) Adriana Brasil Vieira Wzykowsky.

Salvador  
2018

**GIOVANNA MARTINS SAMPAIO**

**TELETRABALHO E A LEI 13.467: REGULAMENTAÇÃO, MEIO AMBIENTE  
LABORAL E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Trabalho acadêmico de monografia para obtenção do grau de Bacharel em Direito, na Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito.

Orientadora: Mestre (a) Adriana Brasil Vieira Wyzykowsky.

**Aprovado em 06 de Agosto de 2018.**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Adriana Brasil Vieira Wyzykowsky – Orientadora**

Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia

Universidade Federal da Bahia

---

**Pedro Lino de Carvalho Júnior**

Mestre em Direito Econômico pela Universidade Federal da Bahia e Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia

Universidade Federal da Bahia

---

**Cláudio Lima Dias Filho**

Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

Universidade Federal da Bahia

SAMPAIO, Giovanna Martins. **O Teletrabalho e a Lei 13.467/2017**: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador. 109 fls.. 2018. Monografia de Graduação – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, 2018.

## **RESUMO**

Este trabalho acadêmico de monografia objetivou a análise da regulamentação do teletrabalho pela “Reforma trabalhista”, observando as ocorrências e impactos nas condições ambientais laborais, e as consequências na saúde física e psíquica do trabalhador. Com isso avaliou os pontos positivos e negativos do teletrabalho, bem como abordou o contexto de surgimento do instituto do teletrabalho. Ademais, trouxe alguns conceitos conexos ao tele-emprego, e a caracterização e os requisitos desta modalidade laboral. Para tanto, a presente monografia perpassou pela seara dos direitos fundamentais, e da sua respectiva eficácia e concepções, bem como que abarcou as normas internacionais sobre os assuntos tratados neste trabalho acadêmico (meio ambiente laboral e o teletrabalho em si), especificamente as normas portuguesas e francesas, e também a perspectiva da OIT. Com isso, este trabalho científico abordou a questão da vedação ao retrocesso social, a fim de embasar a responsabilidade do empregador, nos acidentes e doenças laborais, ocorridos no âmbito do teletrabalho, independente da existência de “termo de responsabilidade” assinado pelo empregado.

**PALAVRAS CHAVES:** Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direitos Fundamentais. Meio Ambiente de Trabalho. Saúde física e Psíquica. Normas Internacionais. Vedação ao Retrocesso Social. Responsabilidade do empregador.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **Telework and the Law 13.467/2017**: regulation, work environment and responsibility of the employer. 109 pages. 2018. Graduation Monograph – Faculty of Law, University Federal of Bahia, 2018.

## **ABSTRACT**

This academic work of monograph aimed the analysis of the regulation of the telework by the “Labor Reform”, observing the occurrences and impacts in the environmental conditions of the work, and the consequences in the worker's physical and psychic health. By this, evaluated the positive and negative points of the telework, as well as it approached the context of appearance of the institute of Telework. Besides, it brought some related concepts of the Telework, and the characterization and the requirements of this work modality. For this purpose, the presente monograph passed by the field of fundamental rights, and the respective effectiveness and conceptions, as well as it embraced the internacional norms about the subjects treated in this academic work (work environment and the telework itself), specifically the Portuguese and French standards, and the perspective of the ILO. With that, this scientific work approached the matter of the prohibition of the social retreat, in order to base the responsibility of the employer, in the accidents and diseases of work, happened in the extend of the telework, independent of the existence of a “term of responsibility” signed by the employee.

**KEYWORDS:** Telework. Labor Reform. Fundamental Rights. Work environment. Physical and mental health. Internacional Norms. Prohibition of the social retreat. Responsibility of the employer.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO .....</b>	<b>11</b>
2.1 NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	12
<b>2.1.1 Conceito e breve histórico .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.2 Dimensões dos direitos fundamentais .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.3 A eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas .....</b>	<b>19</b>
2.2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR.....	22
<b>2.2.1 Conceito e natureza jurídica do meio ambiente do trabalho .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.2 Análise das normas internacionais e nacionais acerca da proteção ao meio ambiente laboral .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2.3 A eficácia das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho.....</b>	<b>30</b>
2.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: INTERAÇÕES NECESSÁRIAS .....	32
<b>3 INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E O TELETRABALHO: ANÁLISE DOCTRINÁRIA E LEGISLATIVA ANTERIOR À LEI 13.467/17.....</b>	<b>39</b>
3.1 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: BREVE HISTÓRICO SOBRE O TELETRABALHO .....	39
3.2 CONCEITO DE TELETRABALHO .....	43
<b>3.2.1 Diferenciações entre teletrabalho e trabalho em domicílio .....</b>	<b>46</b>
<b>3.2.2 Diferenciações entre o teletrabalho e o trabalho à distância .....</b>	<b>47</b>
3.3 O TELETRABALHO COMO UMA MODALIDADE DE TRABALHO À DISTÂNCIA.....	48
<b>3.3.1 Normas internacionais sobre o teletrabalho.....</b>	<b>50</b>
<b>3.3.2 A jornada de trabalho e a subordinação do teletrabalhador.....</b>	<b>53</b>
<b>3.3.3 O amparo legal do teletrabalho no Brasil até a lei 13.467/17 e a análise das decisões de segundo grau acerca do teletrabalho até 2017 .....</b>	<b>59</b>
3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....	64

<b>4 A LEI 13.467/17 E O TELETRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO</b>	<b>67</b>
4.1 BREVE HISTÓRICO ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA .....	67
4.1.1 A aprovação da reforma e o contexto político-social do período .....	67
4.1.2 O viés ideológico da reforma trabalhista: mitos impulsionadores à aprovação da lei 13.467/17 .....	69
4.1.3 O princípio de vedação ao retrocesso social e a reforma trabalhista .....	71
4.2 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA.....	74
4.2.1 Caracterização do teletrabalho .....	76
4.2.2 O contrato de trabalho e os requisitos da relação de emprego .....	79
4.2.3 Análise das alterações contratuais possíveis com o teletrabalho .....	82
4.2.4 Equipamentos de proteção ao meio ambiente laboral e termo de responsabilidade.....	83
4.3 TELETRABALHO E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	86
4.3.1 A ausência do controle de jornada no teletrabalho, flexibilização e precarização laboral: impactos na vida privada e relações familiares do empregado. ....	86
4.3.2 A política de metas e o estresse produzido pelo teletrabalho .....	89
4.3.3 A precarização das condições de saúde do trabalhador no regime de teletrabalho .....	92
4.3.4 Termo de responsabilidade e responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregado no ambiente laboral.....	96
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>101</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>104</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A proposta que justifica a presente monografia consiste em estabelecer, de certo modo com inovação, a primordial relação que deve ser desenvolvida entre as transformações trazidas pela chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, e os impactos daí decorrentes para a saúde do teletrabalhador, pelo que se mostrou essencial para este intento a análise do “instituto do meio ambiente do trabalho”, através de uma abordagem da evolução histórica dos direitos fundamentais.

Ademais, por ser relevante, este trabalho acadêmico pretendeu abarcar uma análise do meio ambiente laboral e da evolução histórica do teletrabalho em si, sob uma perspectiva de Direito Comparado, pelo que trouxe normas estrangeiras sobre o tema (França e Portugal), bem como determinadas recomendações e convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Destarte, ante a regulamentação do teletrabalho trazida pela nova Lei no contexto brasileiro, foram abordadas algumas vantagens e desvantagens, gerais e específicas, da implementação desta espécie de trabalho.

Outrossim, não se poderia deixar de mencionar os principais elementos inovadores trazidos no capítulo destinado ao teletrabalho (Lei 13.467/17), enfocando e priorizado o estudo na figura do Termo de Responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador, a fim de trazer a possibilidade veemente de responsabilização civil do empregador pelos danos e perdas, e pelos acidentes e doenças que o tele-empregado venha a sofrer no exercício da atividade tele-laborativa.

Portanto, o objetivo geral aqui aduzido consiste em saber, em determinar quais os impactos na saúde do trabalhador, advindos da regulamentação desta modalidade empregatícia (à distância) pela Lei da Reforma Trabalhista, ao instituir o chamado termo de responsabilidade que deverá ser assinado pelo tele-empregado, sob um ponto de vista preponderantemente dogmático sobre este assunto.

Portanto, os objetivos específicos desta monografia consistiam primordialmente em descobrir quais as desvantagens desta forma laboral específica que é o teletrabalho; de que forma as condições ambientais em que é exercido o tele-labor podem influenciar, e impactar na saúde deste teletrabalhador; de que forma a análise das normas

internacionais pode contribuir, e auxiliar para a melhor interpretação possível da regulamentação do instituto trazida pela nova Lei 13.467/2017.

Diante do quanto exposto acima, no primeiro capítulo, intitulado de “O Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Digno”, entendeu-se essencial compreender a temática dos direitos fundamentais – seu histórico, evolução das suas dimensões, eficácia respectiva nas relações privadas -, e, com isso, especificou-se a natureza do meio ambiente laborativo, analisando-se, ademais, as normas supranacionais sobre o meio ambiente do emprego, e qual seria a real eficácia das normas de proteção do meio ambiente do trabalho. Por último, neste capítulo inicial, foram traçadas as interações consideradas necessárias entre justamente o meio ambiente laboral e a saúde, física e psíquica, de determinado trabalhador.

No segundo capítulo, adentrou-se especialmente no teletrabalho, dispendo a respeito do desenvolvimento histórico do instituto e dos principais pontos e eventos ocorridos na História que levaram a sua conformação. Ademais, conceituou-se o teletrabalho, tecendo algumas distinções essenciais entre este instituto e o trabalho a domicílio, pelo que se optou por seguir a doutrina majoritária no que tange à classificação do teletrabalho como modalidade de trabalho exercido à distância. Destarte, neste capítulo 2, também foram trazidas algumas legislações estrangeiras (Portuguesa e Francesa) que versam especificamente sobre o tema do teletrabalho, sob um enfoque do direito comparado, e ainda foram traçados os pontos negativos e positivos (vantagens e desvantagens) desta modalidade de trabalho à distância. Por fim, através de uma abordagem das diferentes teorias acerca da subordinação jurídica do empregado (dependência econômica, parassubordinação, ou subordinação acentuada por meio de instrumentos telemáticos), e do questionamento das “jornadas” no teletrabalho, foram colacionadas as normativas legais vigentes anteriormente à Lei 13.467/17, bem como as decisões jurisprudenciais de Tribunais até então preponderantes sobre o tema.

Por fim, no terceiro capítulo, visou-se trazer primordialmente a regulamentação do teletrabalho, propriamente através da Lei 13.467/2017, caracterizando-se este instituto, e analisando a forma de manifestação dos requisitos típicos da relação de emprego neste tipo específico de trabalho. Ademais, o presente trabalho se propôs a abordar as alterações contratuais possíveis, e a questão do fornecimento dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individuais) ao teletrabalhador. Outrossim, ultimamente, relacionou-se a nova regulamentação do tele-emprego, com a temática do meio

ambiente laborativo e com a proteção à saúde do teletrabalhador, pelo que se abordou as condições de precarização laboral, e a contribuição da chamada “política de metas e resultados” para o desenvolvimento do “tecnoestresse” no tele-empregado. Com isso, visou-se concluir o trabalho monográfico com a ideia de responsabilização cível do empregador, pelas doenças e acidentes laborativos ocorridos com o teletrabalhador no local de exercício das suas “atividades funcionais”, independentemente da assinatura do termo de responsabilidade.

Quanto à metodologia desenvolvida no presente trabalho acadêmico, consistiu primordialmente no levantamento e revisão bibliográficos, sobre os assuntos conexos ao tema, conforme já elencado, com os respectivos fichamentos das obras elegidas, pelo que se fez uso dos principais autores nacionais e estrangeiros da seara dos Direitos Fundamentais (Ingo Sarlet, Daniel Sarmento, Robert Alexy, George Marmelstein, Claus-Wilhelm Canaris), e da doutrina consagrada do Direito do Trabalho (Amauri Mascaro, Maurício Godinho, Sérgio Pinto Martins, Luciano Martinez, João Leal Amado), bem como de livros específicos sobre o Meio Ambiente Laboral (Júlio César Rocha, Sandro D’Amato Nogueira). Ademais, foram utilizadas algumas obras impressas sobre a Reforma Trabalhista (Vóglia Cassar e Leonardo Borges; Gustavo Felipe Garcia), e especificamente sobre o teletrabalho (Vera Regina Loureiro Winter), bem como foram utilizados artigos acadêmicos físicos e digitais dado à novidade do tema central, do instituto do teletrabalho sob a perspectiva da regulação trazida pela Lei 13.467/17.

Destarte, como foi demonstrado, através da divisão do presente trabalho em três capítulos, o primeiro versando sobre as problemáticas dos direitos fundamentais, e sobre o direito fundamental ao meio ambiente laboral digno; e o segundo trazendo o cerne da questão do teletrabalho, ao abordar a sua evolução e contexto históricos, e ao trazer o seu conceito e algumas diferenciações básicas, problematizando o elemento da subordinação jurídica, coube ao capítulo final de nº 3, focar o instituto sob o viés da Lei da Reforma Trabalhista, nº 13.467/2017, trazendo as interações entre o teletrabalho e a saúde do teletrabalhador, objetivando a responsabilização do empregador pelos danos causados.

## 2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

Neste primeiro capítulo do trabalho monográfico, pretende-se tecer alguns comentários principais acerca do meio ambiente laborativo, e sua necessidade de adequação frente ao postulado da dignidade humana.

Primordial, portanto, estabelecer essa relação (meio ambiente e dignidade), pelo que, em primeiro lugar, se pretende discorrer a respeito do relevante instituto da dignidade: ele está insculpido na Constituição Federal do Brasil de 1988, de modo que configura algo que está para além dos chamados direitos fundamentais, sendo maior que as garantias fundamentalmente postas, e conformando a fonte teleológica e histórica desse Direitos fundamentais.

Celso Antônio Bandeira de Mello enuncia que “o respeito à dignidade humana, estampado entre os fundamentos da República no art. 1, III, é patrimônio de suprema valia e faz parte, tanto ou mais que algum outro, do acervo histórico, moral, jurídico e cultural de um povo”.<sup>1</sup>

Advertindo que,

Por força do art. 170 da Carta Constitucional, toda a ordenação jurídica do país assim como todos os atos concretos do Poder Público interferentes com a ordem econômica e social, para serem legítimos deverão estar comprometidos com a realização da Justiça Social. (MELLO, 2015, p. 55)

Celso Antônio reitera a correspondência entre os direitos sociais e o postulado da dignidade humana.

E continua:

Segue-se que todas as leis e todos os atos administrativos não de perseguir o desenvolvimento nacional e a Justiça Social e não de pautar-se, obrigatoriamente, pelos princípios mencionados no art. 170, sob pena de serem inconstitucionais naquilo em que traduzirem descompasso com as finalidades estatuídas e com os princípios a que se devem ater. (MELLO, 2015, p. 34)

Destarte, percebe-se a relevância dos valores constitucionais fundamentais, ante o ordenamento positivo, de forma a embasar, de maneira ampla, a regulação das

---

<sup>1</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais**. Editora Malheiros: São Paulo, 2015, p. 36.

relações jurídicas delineadas no meio social, possuindo especial relevo o princípio da dignidade do homem. Neste sentido, Ricardo Maurício Soares prenuncia, especificamente sobre o verdadeiro fundamento constitucional, em que se constitui o valor “finalístico” da dignidade:

Desse modo, as demais normas da Constituição e do resto da ordem jurídica não de ser interpretadas em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana. O sistema constitucional encontra coerência substancial partindo da dignidade da pessoa humana e a ela retornando, nela fundando a sua unidade material. (SOARES, 2010, p. 147)

Portanto, a dignidade da pessoa humana, ao ter sido elevada a fundamento da Constituição Brasileira de 88, estando mesmo prevista no primeiro artigo da Carta Política de 1988, vincula não só os cidadãos administrados e indivíduos particulares, mas também todo o Poder Público e a legislação, constitucional e infraconstitucional.

Em sede de reforço, ultimamente, é válido salientar que a dignidade humana configura autêntico objetivo da Constituição da República, podendo-se dizer que exerce o papel verdadeiro de cláusula geral, de modo que conduz e justifica os valores primados pelo texto constitucional.

Destarte, todas essas nuances e relações estabelecidas em torno do princípio da dignidade<sup>2</sup>, como o tema dos valores éticos e sociais, e do raio de aplicação e vinculação do instituto da dignidade da pessoa humana, são extremamente relevantes para a compreensão in totum deste trabalho acadêmico, consoante será trazido e visto a seguir.

## 2.1 NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Para entender o meio ambiente laboral digno e adequado como um direito fundamental importa trazer à baila a concepção, a noção do que seriam esses denominados direitos fundamentais; de que maneira, ademais, essa teoria teria ex

---

<sup>2</sup> Relevante, para a presente monografia, consoante será desenvolvido nos próximos tópicos deste mesmo capítulo, colacionar os dizeres de Ricardo Maurício Freire Soares, “O princípio da dignidade da pessoa humana permite, assim, reconstruir semanticamente o modo de compreensão e aplicação dos direitos fundamentais no sistema jurídico brasileiro, potencializando a realização do direito justo ao oportunizar: a aceitação da aplicabilidade direta e imediata dos direitos fundamentais; o reconhecimento da fundamentalidade dos direitos sociais de cunho prestacional; a inadequação dos conceitos de “reserva do possível” no constitucionalismo brasileiro; a aceitação da ideia de vedação ao retrocesso no campo dos direitos fundamentais; e a recusa à hipertrofia da função simbólica dos direitos fundamentais.” (SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010, pg. 150.)

surgido no ambiente jurídico do Direito: quer dizer, qual seria o contexto histórico de criação e surgimento dos direitos, liberdades e garantias fundamentais. São esses os questionamentos que se intentará demonstrar e explicar nos subcapítulos seguintes.

### **2.1.1 Conceito e breve histórico**

A “denominação” referente aos direitos e garantias fundamentais caminhou lado a lado com a evolução histórica deste instituto. Quanto à concepção de direitos fundamentais, percebe-se, na história, o avanço do seu conceito, perpassando por: “Direitos Individuais”; “Liberdades Fundamentais”; “Direitos Humanos”, que seriam os direitos e garantias fundamentais concebidos no plano internacional, vinculando, de alguma forma, as diferentes nações e Estados Soberanos; e “Direitos Públicos Subjetivos”.<sup>3</sup>

Apenas é necessário abordar que, para se atingir, com maior precisão e adequação, o caractere e a denominação ínsitos à noção de Direitos Fundamentais, seria necessário percorrer um amplo estudo quanto aos diversos critérios relativos aos direitos fundamentais (estrutural, formal ou “materiais”), porém, não consiste em objetivo precípuo deste trabalho, pelo que apenas fica anotada a presente observação.

Portanto, pode-se conceber os direitos fundamentais segundo as palavras de George Marmelstein:

Os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de um determinado país, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico. (MARMELSTEIN, 2016, p. 298)

Destarte, tem-se exposta a intrínseca relação entre as garantias e liberdades fundamentais, e o justo e primaz postulado da dignidade da pessoa humana, que já foi detalhado neste trabalho.

Com isso, passa-se a expor o relevante desenvolvimento histórico dos direitos e garantias fundamentais, ou seja, qual teria sido o contexto histórico percorrido e atravessado pelo instituto dos Direitos Fundamentais, até chegar ao ponto em que se localiza hoje.

---

<sup>3</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de Direito Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, s/p.

Outrossim, importa para esta monografia discorrer sobre os principais eventos e acontecimentos históricos que embasaram o surgimento dos direitos fundamentais, atendo-se até a denominada “terceira geração” de direitos e garantias, referente aos direitos ambientais, como será adiante desenvolvido.

Pois bem, conforme já conceituado, a noção de direitos fundamentais surgiu no final do Século XVIII, como forma de “combate” ao abuso e autoritarismo do Estado Moderno, ou seja, como a necessidade de serem impostos limites às “intervenções” do poder estatal na vida dos indivíduos<sup>4</sup>, conformando-se a ideia tradicionalmente conhecida por liberalismo.

Portanto, apenas fazendo menção ao contexto-base dos direitos e liberdades individuais, releva notar somente que a “primeira geração” de garantias surgiu em favor do indivíduo (sociais e políticos), de forma a protegê-lo da ingerência do poder estatal absolutista, na Era Moderna - e no âmbito das chamadas Revoluções Burguesas. Neste esteio, George Marmelstein anuncia que,

Os pilares éticos defendidos pelo liberalismo foram incorporados em diversas “declarações de direitos” proclamadas durante esse período, com destaque para a Declaração Universal dos direitos do homem e do cidadão, de 1789, decorrente da Revolução Francesa, e a Declaração de Direitos da Virgínia, de 1776, decorrente da Revolução Americana (Independência dos EUA). (MARMELSTEIN, 2016, p. 43)

Destarte, seguindo o lema da liberdade e igualdade (formal, diga-se de passagem), proveniente justamente da icônica Revolução Francesa, e ainda, os valores de legalidade e segurança jurídicas pleiteados na época, importa trazer à tona brevemente, os ensinamentos de Cláudio Brandão:

Prevaleciam nas codificações civis dessa época os princípios do individualismo e do materialismo, respaldado aquele no princípio da autonomia da vontade e este na garantia do direito de propriedade (que propiciava a acumulação de riquezas), ambos necessários para possibilitar ao indivíduo afirmar-se perante o Estado. (BRANDÃO, 2011, s/p)

Neste diapasão, portanto, elucidativa a dogmática de Manoel Jorge e Silva Neto, ao dizer que “[...], atrelado ao ideário liberal burguês, tudo o que se reservava ao Estado era uma conduta manifestamente omissiva (*doutrina do *laissez-faire et laisser-passer**),

---

<sup>4</sup> Neste diapasão, “Portanto, o desenvolvimento da ideia de direitos fundamentais – enquanto normas jurídicas de hierarquia constitucional destinadas à limitação jurídica do poder político – somente ocorreu por volta do século VIII, com o surgimento do modelo político chamado Estado Democrático de Direito, resultante das chamadas revoluções liberais ou burguesas. (MARMELSTEIN, George. **Curso de Direito Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, pg. 33.)

tendo, o máximo, o dever de intervir apenas para resguardar a esfera da liberdade individual”.<sup>5</sup>

Portanto, como o propósito maior deste trabalho é dar atenção aos direitos sociais, no âmbito e na atribuição relativamente ao trabalhador como parte hipossuficiente, o segundo momento da teoria dos direitos fundamentais - a segunda dimensão, que será mais bem explicada no próximo subtópico deste capítulo - refere-se especificamente às garantias de viés primordialmente social, como reflexo dos anseios e clamores do grupo social, relativamente ao dever do Estado em fornecer e garantir, ativa e positivamente, direitos de valor prestacional aos que se encontravam à margem da sociedade <sup>6</sup>.

Essencial trazer novamente a anotação de G. Marmelstein, relativamente à evolução histórica das garantias fundamentais, posto que, já no Séc. XIX, as “pressões sociais” advindas do profundo quadro de desigualdade entre a burguesia liberal e os “miseráveis” promoveram o surgimento de uma nova dimensão (outra “categoria”) de direitos, os chamados direitos sociais:

O Século XIX foi palco da chamada Revolução Industrial, resultante do desenvolvimento de técnicas de produção que proporcionaram um crescimento econômico nunca antes visto. [...] No entanto, essa prosperidade ocorreu à custa do sacrifício de grande parcela da população, sobretudo dos trabalhadores, que sobreviviam em condições cada vez mais deploráveis. Não havia limitação para a jornada de trabalho, salário mínimo, férias, nem mesmo descanso regular. (MARMELSTEIN, 2016, p. 46)

Por fim, o ex-surgimento histórico dos direitos sociais é resumido por Ingo Sarlet, de forma bastante completa, pelo que é preciso trazer os seus ensinamentos:

O impacto da industrialização e os graves problemas sociais e econômicos que a acompanharam, as doutrinas socialistas e a constatação de que a consagração formal de liberdade e igualdade não gerava a garantia do seu

---

<sup>5</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. Editora Saraiva, São Paulo, 2013, p. 200.

<sup>6</sup> Neste esteio, ademais, a lição de Marcus Vinícius Furtado Coêlho caminha no mesmo sentido: “[...] as constituições igualmente denominadas de “sociais” passaram a autorizar a intervenção estatal na esfera privada para limitar a autonomia da vontade dos particulares em benefício do interesse coletivo com o objetivo de promover a igualdade material em detrimento da igualdade formal. Assim, surge o Estado Social, “positivamente atuante para ensejar o desenvolvimento (não o mero crescimento, mas a elevação do nível cultural e a mudança social) e a realização da justiça social” (COÊLHO, Marcus Vinícius Furtado. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mai-07/constituicao-eficacia-direitos-fundamentais-relacoes-privadas>>. Acesso em 16 mai. 2018).

efetivo gozo acabaram, já no decorrer do Século XIX, gerando amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social. A nota distintiva desses direitos é a sua dimensão positiva, uma vez que se cuida não mais de evitar a intervenção do Estado na esfera de liberdade individual, [...] Não se cuida mais, portanto, de liberdade do e perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado. [...] caracterizam-se, ainda hoje, por outorgarem ao indivíduo direitos a prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho, etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas, utilizando-se a formulação preferida da doutrina francesa. (SARLET, 2015, p. 47)

### 2.1.2 Dimensões dos direitos fundamentais

Destarte, conforme visto, ocorreu uma guinada histórica na esfera dos direitos fundamentais, refletindo as exigências sociais por melhores condições de vida em geral. O que aqui se quer dizer é que houve uma tomada de “consciência política” por parte dos atores sociais, que passaram a requerer um papel proativo do poder público, na resolução das demandas sociais. Os “antigos súditos” eram agora cidadãos, e pugnavam pelo exercício Estatal na proteção dos direitos e garantias agora prestacionais, de índole social.

Com a evolução histórica da noção e propriamente dos direitos e garantias fundamentais, ocorreu o desenvolvimento das chamadas dimensões dos direitos fundamentais, de modo que foram sendo acrescidas “gerações de direitos” com base no próprio avanço do tema.

Primeiramente, seguindo a linha de intelecção de Ingo Sarlet, a denominação “gerações” de direitos fundamentais merece críticas, pois dá a entender uma ideia de substituição de uma dimensão pela outra. Entretanto, as dimensões/gerações de direitos e garantias fundamentais não se excluem, e pelo contrário, se complementam, caractere este que decorre do próprio desenvolvimento e evolução históricos dos direitos fundamentais que foram sendo paulatina conquistados: “Com efeito, não há como negar que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo, [...]”.<sup>7</sup>

Também, releva afirmar a característica da indivisibilidade dos direitos e garantias fundamentais, no seio das suas diferentes dimensões: “Indivisibilidade porque

---

<sup>7</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, pg. 45.

a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais, e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são”<sup>8</sup>. Portanto, demonstra-se a relação existente entre os diferentes “tipos” de garantias fundamentais, de modo a estabelecer/conformar a crítica dogmática que ronda a nomenclatura “dimensões ou gerações de direitos”<sup>9</sup>.

Dito isso, é preciso, portanto, deixar claro que a primeira dimensão dos direitos fundamentais se refere aos direitos do indivíduo, da individualidade, relacionados diretamente com a “liberdade”, a “propriedade”, a “segurança”, a “resistência a qualquer forma de opressão ou invasão”: consistem nos chamados direitos civis e políticos. Nesta primeira dimensão estão, portanto, enquadrados os direitos e “reivindicações” de cunho absenteísta – negativista – em face do Estado (em “detrimento” dos direitos e “imposições” de prestações positivas, advindos da evolução sócio histórica das dimensões das garantias e direitos fundamentais).

Já, com relação aos direitos sociais, os conhecidos direitos fundamentais de segunda dimensão, releva trazer a sua primeira manifestação, pelo que, em meio às reivindicações do povo, emergiram ideologias fortemente voltadas aos valores sociais de “redistribuição” e igualdade material, em contraposição a ideologia liberal-burguesa que impulsionou o desenvolvimento da primeira “geração” de direitos (já visto no presente trabalho).

Diante do terreno fértil para o surgimento de ideias reacionárias, progressistas, frente a intensa insatisfação popular pelas mazelas e misérias sociais vividas, os cidadãos passaram a reclamar por condições mais dignas e direitos prestacionais em face do Estado, ex surgindo a ideia de Estado Social – como já foi visto no presente trabalho monográfico.

---

<sup>8</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2012, pg. 43.

<sup>9</sup> Nesta esteira, os comentários de Marmelstein ainda vão mais além: “No entanto, continua-se incorrendo no erro de querer classificar determinados direitos como se eles fizessem parte de uma dimensão determinada, sem atentar para o aspecto da indivisibilidade e interdependência. O ideal é considerar que todos os direitos fundamentais podem ser analisados e compreendidos em múltiplas dimensões, ou seja, na dimensão individual-liberal (primeira dimensão), na dimensão social (segunda dimensão), na dimensão de solidariedade (terceira dimensão), na dimensão democrática (quarta dimensão), e assim sucessivamente. Não há qualquer hierarquia entre essas dimensões. Na verdade, elas fazem parte de uma mesma realidade dinâmica. Essa é a única forma de salvar a teoria das dimensões dos direitos fundamentais” (MARMELESTEIN, George. **Curso de Direito Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, pg. 56).

Destarte, tem-se como principais exemplos dos direitos sociais de segunda geração, o direito à saúde, à educação, e também se considera o direito ao trabalho como direito de cunho social.

Já na segunda fase do Estado Social, no chamado Estado Fraternal, há a conformação da terceira dimensão de garantias e direitos fundamentais. Segundo George Marmelstein,

Esses novos direitos visam a proteção de todo o gênero humano e não apenas de um grupo de indivíduos. No rol desses direitos, citam-se o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, **o direito ao meio ambiente**, o direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e o direito de comunicação. (MARMELSTEIN, 2016, p. 50)

Sobre os chamados direitos transindividuais, relativamente à terceira dimensão de garantias fundamentais, relevante apenas trazer o que diz Rafael Freiria<sup>10</sup>:

Portanto, os direitos de terceira dimensão são transindividuais, pois embora relacionados a pretensões que ultrapassam o indivíduo singularmente definido (pois dependem de ações integradas da sociedade organizada local e transnacional para a sua efetivação), quando reconhecidos, não deixam de perpassar (transitar) de forma individual pretensões de cada componente dessa coletividade.<sup>11</sup> (FREIRIA, 2013, p. 118)

O pensamento do Manoel Jorge Silva Neto também é disposto neste sentido, posto que “[...] bens coletivos não são, certamente, apenas adversários de direitos individuais. Eles também podem ser pressuposto ou meio de seu cumprimento ou fomento”<sup>12</sup>.

Nesta seara, importa trazer a definição de Norberto Bobbio, sobre as diferentes “esferas/circunstâncias” dos direitos fundamentais,

Com relação ao primeiro processo, ocorreu a passagem dos direitos de liberdade – das chamadas liberdades negativas, de religião, de opinião, de imprensa, etc. – para os direitos políticos e sociais, que requerem uma

---

<sup>10</sup> Ultimamente, no que diz respeito ao direito ao ambiente equilibrado ecologicamente, e sua característica nomeadamente difusa, Freiria ainda nos enuncia que, “vê-se que o ponto em comum, aquilo que une os indeterminados titulares dos direitos difusos, nos casos ambientais, é o interesse de se ter um meio ambiente ecologicamente equilibrado e sadio. Interesse este que está visceralmente ligado à preservação da qualidade de vida de cada um dos indivíduos que integram determinada coletividade” (FREIRIA, Rafael Costa. **Direitos Humanos e suas perspectivas ambientais: Dimensões, aspectos históricos e natureza difusa.** Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/arquivos/revistaJuridica2013.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2018).

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge. **Curso de Direito Constitucional.** Editora Saraiva, São Paulo, 2013, p. 60.

intervenção direta do Estado. Com relação ao segundo, ocorreu a passagem da consideração do indivíduo humano *uti singulus*, que foi o primeiro sujeito ao qual se atribuíram, direitos naturais (ou morais) – em outras palavras, da “pessoa”-, para sujeitos diferentes do indivíduo, como a família, as minorias étnicas e religiosas, toda a humanidade em seu conjunto [...]. (BOBBIO, 2004, p. 63)

Destarte, consoante às posições já desenvolvidas no seio da evolução e das dimensões dos direitos (e garantias) fundamentais, importante para a proposta da presente monografia que fique assente o “enquadramento” do direito ao trabalho no âmbito dos direitos sociais de segunda dimensão, e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado na esfera dos direitos transindividuais (difusos) de terceira dimensão – como já dito aqui.

### **2.1.3 A eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas**

No que diz respeito justamente à aplicabilidade desses relevantes direitos fundantes, é necessário que se compreenda o caráter imediato e direto da sua eficácia. Advoga-se aqui a ideia de que, sem que se atribua essa particular eficácia e aplicação, imediata e diretamente, os direitos fundamentais não encontrariam suporte para produzirem seus efeitos desejados enquanto garantias e direitos fundamentalmente tidos.

E, para tanto, se faz necessário explanar as distintas teorias existentes acerca da aplicação dos direitos fundamentais, nas relações entre privados – posto que, como visto, o surgimento da própria ideia de direito fundamental resultou das relações estabelecidas na “esfera pública”, entre os sujeitos individuais e o Poder Estatal.

Portanto, a problemática surgida em torno da eficácia das garantias fundamentais (e diga-se, de segunda dimensão, os denominados direitos sociais) nas relações entre os sujeitos particulares é que, tradicionalmente, foi colocada em questão (e como será vista, é clara e devida à existência da aplicabilidade “plena” – direta e imediata – dos direitos e garantias fundamentais), restando assente a aplicação dos direitos fundamentais em face do poder público.

Destarte, tratar-se-á aqui da teoria da chamada *state action*, da teoria da eficácia indireta e/ou mediata dos direitos fundamentais nas relações particulares, e da teoria da

aplicabilidade direta e imediata dessas garantias fundantes, perpassando-se ainda pontualmente pela chamada teoria dos deveres de proteção<sup>13</sup>.

Quanto à designada teoria da ação estatal (*state action*), conforme a sua própria nomenclatura, ela expõe que,

Há quem negue completamente a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas. Esse ponto de vista vigora, por exemplo, nos Estados Unidos da América, onde predomina a doutrina da *state action* (ação estatal), que defende a não aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, salvo se houver lei expressamente prevendo essa aplicação ou então se o agente privado estiver exercendo uma função estatal. (MARMELSTEIN, 2016, p. 348)

Em segundo lugar, quanto a conhecida teoria da aplicação indireta e mediata das garantias e direitos fundamentais, Ricardo Maurício Freire Soares anuncia que

As normas constitucionais de eficácia limitada ou reduzida demandam a intervenção legislativa para incidirem, porque o poder constituinte não lhes emprestou normatividade jurídica suficiente para isso, razão pela qual sua aplicabilidade é indireta, mediata e reduzida. (SOARES, 2010, p. 151)

Portanto, percebe-se que esta ideia implica na integração dos dispositivos constitucionais primordiais, por parte do Legislador, pelo que a teoria indireta condiciona a produção de efeitos dos direitos fundamentais à edição de uma norma infraconstitucional posterior.

Ademais, é essencial trazer o complemento de Canaris a respeito dessa aplicabilidade meramente indireta das garantias “fundantes”:

Uma vinculação apenas “mediata” do legislador de direito privado, no sentido de que os direitos fundamentais apenas tem efeitos sobre o direito privado “por intermédio dos preceitos que dominam imediatamente este ramo do direito”, é de excluir por razões de lógica normativa; pois a validade de uma norma apenas pode ser aferida segundo uma norma de nível hierárquico superior, no sentido de uma *lex superior*, e, portanto, o controlo jurídico-constitucional de preceitos de direito privado segundo outros preceitos do mesmo ramo do direito, e, portanto, com o mesmo nível, é contraditório em termos de lógica normativa. (CANARIS, 2009, p. 129)

Os dizeres de Sarmento, sobre a teoria dos efeitos indiretos dos direitos fundamentais, são elementares, visto que o referido autor diz que

---

<sup>13</sup> Sobre o significado da aplicação dos direitos fundamentais, nas relações privadas, enquanto deveres de proteção, Daniel Sarmento diz que “Na verdade, a teoria dos deveres de proteção baseia-se na ideia correta de que cabe ao Estado proteger os direitos fundamentais dos particulares ameaçados pela conduta de outros particulares. Contudo, a premissa em que ela se lastreia – de que só o Estado estaria vinculado aos direitos fundamentais –, parece francamente inadequada à realidade da vida moderna além de eticamente injustificável. (SARMENTO, Daniel. **Direito Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Iuris, 2008, pg. 220).

Trata-se de construção intermediária entre a que simplesmente nega a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, e aquela que sustenta a incidência direta destes direitos na esfera privada [...] Neste sentido, a teoria da eficácia mediata liga-se à concepção da Constituição como ordem de valores, centrada nos direitos fundamentais e, em especial, no princípio da dignidade da pessoa humana. (SARMENTO, 2008, p. 198)

Não conforma a opção mais adequada àquela que não confere a eficácia imediata e direta a todos os direitos e garantias fundamentais, pelo que não faz sentido submeter o seu pontual cumprimento a edição de qualquer outra norma para além do texto constituinte.

E, ainda, a previsão constitucional delinea, de maneira ampla e clara, a relevância dos direitos fundamentais, baseados no instituto da dignidade humana, e, com isso, configura-se infundada qualquer postura que vincule a observância ou o implemento dessas garantias primordiais, à edição de qualquer Lei infraconstitucional, e qualquer outro ato ou medida da administração ou dos poderes públicos<sup>14</sup>.

Neste plano, sobre os efeitos imediatos/diretos das garantias constitucionais, Ingo Sarlet enuncia que,

Isto significa, em última análise que, no concernente aos direitos fundamentais, a aplicabilidade imediata e eficácia plena assumem a condição de regra geral, ressalvadas exceções que, para serem legítimas, dependem de convincente justificação à luz do caso concreto, no âmbito de uma exegese calcada em cada norma de direito fundamental e sempre afinada com os postulados de uma interpretação tópico-sistemática, [...]. (SARLET, 2015, p. 279)

Com propriedade, podemos relatar que consignar/delegar os direitos e garantias fundamentais à égide do Poder Legislativo ou da Administração, corresponde, inversamente, à negação da sua característica fundamentalmente predominante, apoiada/fundada na dignidade da pessoa humana, e alicerçada/inscrita propriamente na organização da Carta Constitucional.

Isso significa que os direitos fundamentais e garantias não se encontram condicionados a nenhuma outra ação ou atuação do poder público para que possam produzir seus inerentes efeitos, posto que estão propriamente elevados à ordem

---

<sup>14</sup> Art. 5º. § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. (Constituição Federal Brasileira de 1988).

constitucional, como fundamento e objetivo fulcrais da República Brasileira Democrática.<sup>15</sup>

Em complemento, por fim, Daniel Sarmento traz, sobre a acertada aplicabilidade direta – e a produção de efeitos imediatos relativamente aos direitos fundamentais -, que “tal ideia, aliás, pode ser inferida da vinculação direta e imediata dos particulares ao princípio da dignidade da pessoa humana – que é reconhecida até mesmo por alguns adeptos da teoria indireta”.<sup>16</sup>

## 2.2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Neste tópico, após terem sido delineadas as linhas mestras no que tange aos direitos fundamentais, é necessário trazer alguns pontos e questões a respeito do meio ambiente laboral, pautado na dignidade humana e na adequação, posto que consiste em garantia fundamental do trabalhador. Para tanto, antes de trazer a conceituação e os aspectos normativos e de eficácia do meio ambiente laborativo, serão feitas algumas considerações.

Segundo Júlio Rocha, configura-se

[...] Importante é notar que o meio ambiente é uno, a realização do trabalho humano qualifica-o. Não há como imaginar o meio ambiente do trabalho sem o trabalhador. As máquinas, os computadores, as aparelhagens podem funcionar, mas nunca podem trabalhar, pois o trabalho tem como elemento sui generis o ser humano. (ROCHA, 2013, p. 103)

Neste sentido, segundo Sandro D’Amato Nogueira:

Como já discutido, o meio ambiente tem uma definição amplíssima e unitária, de composição diversa, estando nela incluído o meio ambiente de trabalho, pois é neste que o ser humano vive a maior parte de sua vida não podendo ter uma vida digna, se esta não for também em seu ambiente de trabalho. (NOGUEIRA, 2008, p. 19)

---

<sup>15</sup> Os dizeres de André Arnt Ramos ainda são mais profundos: “Senão estrutural e mitigada pela dialética da complementariedade, hoje a dicotomia público-privado é apenas operativa. Não basta para afastar a aplicabilidade dos direitos fundamentais às relações interprivadas”. (RAMOS, André Luiz Arnt. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações interprivadas**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/522910/001073211.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 mai. 2018).

<sup>16</sup> SARMENTO, Daniel. **Direito Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Iuris, 2008, p. 304.

E, seguindo esta linha de inteligência, a respeito da relevância do empregado para a conformação do meio ambiente de trabalho, “Note-se que não apenas por estar inserido, mas por verdadeiramente integrar a estrutura conceitual do meio ambiente, o homem por vezes é afetado não apenas indiretamente, mas também diretamente em sua saúde, segurança ou dignidade.”<sup>17</sup>

Destarte, já resta assente a conexão entre o meio ambiente do trabalhador (esfera referente às normas de segurança laborais), e as condições de saúde do mesmo (normas de medicina e higiene do trabalho), assunto este que será melhor explicado no tópico final deste capítulo.

### **2.2.1 Conceito e natureza jurídica do meio ambiente do trabalho**

Aqui, no que tange à concepção do meio ambiente, necessita-se prenunciar o quanto estabelecido na Constituição de 1988, especialmente, o que diz o seu artigo 225, in verbis:

Art. 225. 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. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

Destarte, o sentido protetivo atribuído pela Carta Constitucional, quanto à conservação e manutenção do meio ambiente, ecologicamente equilibrado, como um bem público de uso irrestrito e amplo da população, representa seu caráter transindividual difuso, cabendo a todos a sua proteção, independentemente da sua manifestação artificial, natural, cultural ou laborativa. Ademais, estampa, de forma inovadora, o requisito da sadia qualidade de vida, já demonstrando constitucionalmente o paralelo que existe entre saúde e meio ambiente.

Quanto a uma definição de meio ambiente direcionadamente à seara laborativa, Ney Maranhão<sup>18</sup> prenuncia que,

---

<sup>17</sup> MARANHÃO, N. Meio Ambiente do Trabalho; Descrição Jurídico-Conceitual. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 170, 2016.

<sup>18</sup> Aprofunda ainda esse mesmo autor, no que é relativo ao meio ambiente laboral, que “As condições de trabalho concernem às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito,

[...] O ambiente, a técnica e o homem, tríade facilmente associada com os clássicos fatores de produção estudados mais de perto pela ciência econômica, concernentes àqueles itens (também chamados de insumos) cruciais para a produção de mercadorias e a geração de serviços, a saber, a terra, o capital e o trabalho. **O ambiente (item correspondente à terra) coincide com o local da prestação dos serviços e diz com a retratação material circundante daquele que presta serviços, englobando itens móveis e/ou imóveis, naturais e/ou construídos pelo homem. Trata-se, em suma, do específico cenário fenomênico diante do qual se executa algum trabalho**". (Grifo meu) (MARANHÃO, 2016, p. 142)

Para a temática principal deste trabalho (a regulamentação do teletrabalho pela lei de reforma trabalhista e a suas implicações nas condições ambientais<sup>19</sup> e de saúde do trabalhador), faz-se essencial colacionar a definição trazida na obra de Fábio Ribeiro, sobre meio ambiental laboral:

O meio ambiente do trabalho consiste em todo e qualquer local, natural e ou artificial (inclusive o ciberespaço), em que o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, devendo o empregador e o tomador de serviços sempre observar as normas que estabelecem as condições mínimas de segurança, higiene, conforto e bem-estar, de modo a garantir ao trabalhador sadia qualidade de vida no âmbito físico, mental e social. (ROCHA, 2016, p. 55)

Destarte, já restando assente a definição de meio ambiente de trabalho, como que todo o “complexo” que rodeia o empregado em seu exercício laboral, não estando restrito a apenas o local físico da empresa - e ademais, envolvendo toda uma série de caracteres e condições sanitárias, sociais e econômicas, dentre outras – é preciso trazer algumas considerações a respeito das características do meio ambiente laboral.

Neste campo, elementar apenas fazer menção à característica “inapropriável” do meio ambiente do trabalho (de caráter transindividual difuso), segundo os ensinamentos de Júlio Rocha (2013)<sup>20</sup>. Elucidativo, portanto, também dizer que os princípios

---

basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (v.g., qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de local de trabalho, com a também tradicional ênfase na saúde física dos trabalhadores”. (MARANHÃO, N. Meio Ambiente do Trabalho; Descrição Jurídico-Conceitual. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 170, 2016.)

<sup>19</sup> Nesta seara das condições de trabalho, em que se consubstancia o meio ambiente laborativo, Ney Maranhão diz que “[...] temos para nós que o que ali, por exemplo, na Psicologia, foi batizado como Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), em verdade representa, aqui, na dimensão jurídica, o que chamamos de meio ambiente do trabalho. Demais disso, é possível visualizar, com base nesses aportes doutrinários, que a extensa variedade de interações havidas no meio ambiente laboral e suscitadoras de risco à segurança e à saúde dos trabalhadores acaba, de algum modo, vinculando-se ou tendo origem em um ou mais desses citados e precisos fatores de risco: as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais.” (Ibid..)

<sup>20</sup> “Aqui cabe registrar que apesar dos equipamentos, bens, maquinários e instalação serem de propriedade privada da empresa, por sua vez, o meio ambiente do trabalho constitui bem apropriável e

ambientais<sup>21</sup> que regem também o meio ambiente do empregado enquanto locus onde este se desenvolve a si mesmo, no âmbito da sua atividade funcional e profissional, desempenham papel ímpar/chave na acepção das condições ambientais laborativas. Esses valores principiológicos invocam a necessidade de ações e atitudes preventivas, na esteira ambiental do trabalho, o que engloba a observação das normas de segurança, e medicina e ambiente do emprego (meio ambiente e saúde laborais como fatores intrinsecamente correlacionados).

### 2.2.2 Análise das normas internacionais e nacionais acerca da proteção ao meio ambiente laboral

A Carta Política de 88 prevê, de forma esparsa e genérica, a necessidade de preservação do meio ambiente laboral, dentre os quais se destacam os arts. 23, 170, 186, e o já mencionado 225, tratando sobre a política ambiental nacional.

Já no artigo 200 da CF/88, o constituinte originário reproduz, de forma expressa a preservação do meio ambiente, nele estando incluído o do trabalho, e ademais, articula neste artigo a participação do SUS – Sistema Único de Saúde, reflexionando a estreita conexão entre meio ambiente do trabalhador e suas condições próprias de saúde<sup>22</sup>, in verbis:

---

de caráter difuso, na medida em que deve ser entendido como *conditio sine qua non* em que se desenrola grande parte da vida humana.” (Rocha, Júlio Cesar de Sá; **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, pg. 100).

<sup>21</sup> Neste esteio, necessário trazer as palavras de Norma Sueli Padilha, “Portanto, a real dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, uma vez que se está apenas pontuando um dos múltiplos aspectos do meio ambiente e, meio ambiente equilibrado é, por natureza, um direito difuso. Assim, é relevante destacar que, o meio ambiente do trabalho embora se encontre numa seara comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, distintos serão os bens juridicamente tutelados por ambos, uma vez que, enquanto o primeiro ocupa-se preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privatística, o Direito Ambiental, por sua vez, irá buscar a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.” (PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009\\_padilha.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 20. Jul. 2018.

<sup>22</sup> Ademais, elucidativo colacionar algumas observações dogmáticas sobre meio ambiente e saúde laborativas: “Já no que concerne ao ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, ou seja, aquele considerado seguro e saudável ao trabalhador, os dispositivos se apresentam de forma esparsa. O art. 6º declara serem direitos sociais, dentre outros, a saúde, o trabalho e a segurança, o que leva à indubitável dedução de que não se pode conceber um trabalho sendo executado sem as devidas precauções sanitárias e de segurança, sob pena de atentar contra a própria dignidade humana do trabalhador”. (FREITAS, Ives

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

Com isto, resta assente que a saúde e medicina do trabalho estão umbilical e intrinsecamente conectadas às respectivas qualidades e especificidades do ambiente em que determinado empregado labora, conforme será melhor desenvolvido no próximo subtópico.

Já no campo internacional, indispensável trazer à tona o papel normativo da OIT – Organização Internacional do Trabalho que orienta a atuação dos seus Estados-Membros Signatários no sentido protetivo do trabalhador, pelo que, através da expedição de Convenções vinculativas e Recomendações de conduta, visam à proteção do trabalho. Sobre, especialmente, o tema do meio ambiente do trabalhador, imprescindível descrever as Convenções 148, 155 e 161, já ratificadas pelo Brasil.

A convenção 148 (que entrou em vigor no dia 14 de janeiro de 1983)<sup>23</sup> trata da contaminação atmosférica, ruído e vibrações. Com a assinatura e ratificação dessa Convenção, ela passa a valer no plano nacional, vinculando e obrigando o Brasil, frente à Comunidade Internacional, a adotar as medidas cabíveis e necessárias para proteger as condições mínimas e adequadas de trabalho, em todos os ramos de atividades econômicas, no que diz respeito às condições sonoras e ambientais.

Ao conceituar o que seria poluição do ar, ruídos e as vibrações de diferentes ordens e gêneros, a Convenção 148 prevê uma postura preventiva de precaução e contenção de riscos inerentes ao exercício da atividade profissional por parte do trabalhador, pelo que a presente Convenção implica que o País adote mecanismos de vinculação das empresas e empregadores/patrões, quanto ao cumprimento das disposições relativas à segurança e meio ambiente enunciadas nesta disposição normativa supranacional.<sup>24</sup>

---

Faiad. **Meio ambiente laboral equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 05 mai. 2018).

<sup>23</sup> **C148** - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 05 mai. 2018.

<sup>24</sup> Neste aspecto, são colacionados alguns trechos relevantes da respectiva Convenção 148:” Art. 2.1. Todo Membro poderá, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se tais organizações existirem, aceitar separadamente as obrigações previstas na presente

Já na Convenção 155 (em vigor desde 18 de maio de 1993), a OIT estipulou a necessidade de criação de uma política nacional, por parte dos Estados Nacionais Signatários, para a primordial preservação de um meio ambiente laboral hígido e de condições dignas de trabalho, no que concerne aos parâmetros de Segurança, Saúde e Higiene do ambiente laborativo, pelo que também incorpora a implementação de atuações a nível da Empresa.<sup>25</sup> A referida convenção 155 estabelece que as medidas de

---

Convenção, no que diz respeito: **a) à contaminação do ar; b) ao ruído; c) às vibrações.** 2. Todo Membro que não aceite as obrigações previstas na Convenção a respeito de uma ou várias categorias de riscos deverá indicá-las no instrumento de ratificação e explicar os motivos de tal exclusão no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção, que submeta nos termos do art. 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nos relatórios subsequentes deverá indicar o estado da legislação e da prática sobre qualquer categoria de riscos que tenha sido excluída, e o grau em que se aplica ou se propõe aplicar a Convenção a tal categoria. 3. Todo Membro que, no momento da ratificação, não tenha aceito as obrigações previstas na Convenção relativas a todas as categorias de riscos, deverá posteriormente notificar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, quando julgue que as circunstâncias o permitem, que aceita tais obrigações com respeito a uma ou várias das categorias anteriormente excluídas. Art. 3 — Para fins da presente Convenção: **a) a expressão ‘contaminação do ar’ compreende o ar contaminado por substâncias que, qualquer que seja seu estado físico, sejam nocivas à saúde ou contenham qualquer outro tipo de perigo; b) o termo ‘ruído’ compreende qualquer som que possa provocar uma perda de audição ou ser nocivo à saúde ou contenha qualquer outro tipo de perigo; c) o termo ‘vibrações’ compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas sólidas e que seja nociva à saúde ou contenha qualquer outro tipo de perigo.** Art. 4.1. **A legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os trabalhadores contra tais riscos.** 2. Para a aplicação prática das medidas assim prescritas poder-se-á recorrer à adoção de normas técnicas, repertórios de recomendações práticas e outros meios apropriados. Art. 5 — 1. **Ao aplicar as disposições da presente Convenção, a autoridade competente deverá atuar em consulta com as organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.** 2. **Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores estarão associados na elaboração das modalidades de aplicação das medidas prescritas de acordo com o art. 4.** 3. **Na aplicação das medidas prescritas em virtude da presente Convenção, deverá ser estabelecida colaboração mais estreita possível, em todos os níveis, entre empregadores e trabalhadores.** 4. **Os representantes do empregador e os representantes dos trabalhadores da empresa deverão ter a possibilidade de acompanhar os agentes de inspeção no controle da aplicação das medidas prescritas de acordo com a presente Convenção, a menos que os agentes de inspeção julguem, à luz das diretrizes gerais da autoridade competente, que isso possa prejudicar a eficácia de seu controle.”**

<sup>25</sup> Convenção 155 da OIT: “**Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.** 2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentasse problemas especiais de uma certa importância. 3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as áreas de atividade econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente. Art. 2 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas. 2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação. 3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da

saúde e segurança laborativas incidirão em todos os tipos de atividade laboral e de categorias econômicas, e que o ônus de “instalação/ implantação” da estrutura de segurança, e medicina do trabalho não deverão ser arcadas/custeadas pelo empregado (no art. 21 desta mesma convenção) , pelo que ultimamente alude que o meio ambiente laborativo não está adstrito ao empreendimento físico da empresa.

Há ainda a Convenção 161, em vigor no Brasil desde 18 de maio de 1991. A referida convenção exige a disposição de serviços específicos de saúde do trabalho, no âmbito de uma política nacional, pelo que engloba todas as diferentes atividades econômicas, inclusive o setor público e cooperativas de produção.<sup>26</sup>

---

Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

**Art. 3 — Para os fins da presente Convenção: a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública; b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos; c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador; d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei; e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.**

**Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 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.[...] Art. 21 — As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.”** (Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm).)

<sup>26</sup>Excertos da Convenção 161, sobre o Serviço Nacional de Saúde Laboral, da Organização Internacional do Trabalho: “Art. 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; b) a expressão ‘representantes dos trabalhadores na empresa’ designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional. Art. 2 — À luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, onde estas existam, todo Membro deverá definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho. **Art. 3 — 1. Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas. 2. Se os serviços de saúde no trabalho não puderem ser instituídos imediatamente para todas as empresas, todo Membro em questão deverá, em consulta com as organizações de empregadores mais representativas, onde elas**

É relevante trazer aqui que, no plano internacional, o direito lusitano avança, alcançando, expressamente em seu Código do Trabalho, no art. 127, como dever do empregador a promoção de condições de trabalho satisfatórias e favoráveis (tanto do ponto de vista físico – que engloba materialmente as condições ambientais e também sanitárias, e de higiene de emprego – quanto também aos caracteres morais e psicológicos), bem como que a orientação do empregado sobre a prevenção de riscos e doenças laborativas, e a implementação das normas de medicina e segurança no plano da empresa.<sup>27</sup>

Quanto ao direito francês, em sua disposição normativa de Saúde Pública<sup>28</sup>, há a previsão do desenvolvimento de um plano nacional de prevenção dos riscos relacionados ao ambiente e saúde laborais, a cada cinco anos. Ademais, os projetos de âmbito regional na França (Agências Regionais de Saúde) vão dispor a respeito da implementação destas normas e condições básicas, preventivas, consubstanciadas no plano nacional quinquenal.

Em segundo plano, a mesma normatividade francesa ainda aponta que o poder público deve manter um registro sobre os dados referentes aos acidentes e doenças laborais, registros esses que devem estar disponíveis para controle por parte dos respectivos ministérios supervisores (como a Comissão Nacional de Ética e Saúde Pública e Alertas Ambientais).

---

existam, elaborar planos que visam à instituição desses serviços. 3. Todo Membro em questão deverá, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que está sujeito a apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar os planos que tenha elaborado em função do parágrafo 2 do presente Artigo e expor, em relatórios ulteriores, todo progresso obtido com vistas à sua aplicação.

<sup>27</sup> Artigo 127.º Deveres do empregador 1 - O empregador deve, nomeadamente: a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade; b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho; c) **Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;** d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação; e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija; f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores; g) **Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;** h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença.

<sup>28</sup> LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027324252&fastPos=1&fastReqId=839394054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

Ademais, em terceiro lugar, a legislação da França prevê que qualquer pessoa, física ou jurídica – incluindo aí os próprios trabalhadores do âmbito da empresa –, estando de boa-fé, pode divulgar informações que considere válidas para a salvaguarda da saúde ou do meio ambiente público (referindo-se a irregularidades que as entidades empresárias, e instituições e órgãos públicos também, venham a cometer, infringindo as normas que regulamentam essas esferas).

Ultimamente, no plano francês, ainda prevê-se expressamente que o trabalhador deve alertar imediatamente ao empregador, caso acredite que os processos de fabricação e produção atentem contra a segurança ou a higiene ambientais de emprego (pelo que a norma francesa assinala/atenta para uma espécie de proteção a este empregado que comunica a infração às normas e condições sanitárias e do ambiente).

### **2.2.3 A eficácia das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho**

No que se refere às normas nacionais até então aqui enunciadas, no âmbito e conotação constitucionais, e conforme já afirmado que os direitos e garantias fundamentais detêm caráter prevalecente, mesmo em relações interprivadas, as normas de meio ambiente laboral dispostas na Carta Constitucional devem produzir efeitos de pronto; de maneira direta e imediata.

Agora, em relação às Convenções Internacionais da OIT, 155, 148 e 161, ratificadas pelo Governo Brasileiro, merece espaço um esclarecimento sucinto, contudo, vital para uma compreensão mais integrada sobre o tema.<sup>29</sup>

A partir da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, os tratados e convenções internacionais, sobre direitos humanos, aprovados seguindo as imposições e quesitos próprios, passaram a valer como Emendas Constitucionais, e não mais somente como leis ordinárias, conforme demonstra o texto normativo:

Art. 5º. §3º: Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos,

---

<sup>29</sup> Para George Marmelstein: “Inicialmente, é preciso que se diga que a aplicação principal dos tratados ocorre na esfera internacional. Assim, caso um país viole um tratado de direitos humanos, ele poderá sofrer sanções no âmbito do direito internacional. [...] Sua validade limita-se ao âmbito do direito internacional como forma de compelir os países a seguirem um padrão ético universal” (MARMELSTEIN, George. **Curso de Direito Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, pg. 218).

por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 2018)

Nesse sentido, referindo-se aos tratados normativos e convenções internacionais, os ensinamentos de G. Marmelstein são

Afinal, se tem o condão “de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina infraconstitucional com eles conflitante”, significa que eles valem mais do que a lei e, portanto, podem ser equiparados, do ponto de vista normativo, aos demais direitos fundamentais. (MARMELSTEIN, 2016, 224)

É expresso o valor elevado conferido às convenções e tratados transnacionais sobre direitos humanos, pela emenda nº 45/2004. Cabe, por ora, saber então se as Convenções da Organização Internacional do Trabalho - sobre meio ambiente, saúde, medicina e higiene no trabalho – colacionadas no presente trabalho deteriam também um status normativo supralegal.

Ora, conforme já explicitado neste capítulo, no assunto referente à conceituação histórica do instituto dos Direitos Fundamentais, percebe-se que os direitos humanos reproduzem/referem-se às garantias fundamentais, no plano internacional.<sup>30</sup>

Destarte, como já consignado no presente trabalho acadêmico, e consoante consideração de que o direito fundamental ao meio ambiente adequado, sob a égide do trabalho, é orientado do postulado da dignidade humana, parece-nos que as normas internacionais relativas ao ambiente laborativo carregam, em sua gênese, uma característica supralegal, produzindo efeitos normativos (e de regulação das relações jurídicas travadas) relevantes e diretos.

Necessário aqui trazer os ensinamentos dogmáticos de Marmelstein quando anuncia que “a proposta que alguns juristas estão desenvolvendo é que os diversos níveis de proteção dos direitos, ao invés de disputarem os espaços de poder, tentem dialogar uns com os outros, num processo constante de aprendizagem recíproca”.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Neste aspecto, relevante para a proposta da presente monografia trazer, “Essa internacionalização vai além do relacionamento binário Estado-Indivíduo, que é a concepção tradicional dos direitos fundamentais, trazendo nova concepção de tutela da Dignidade do ser humano: ampliação dos titulares de direitos; possibilidade de responsabilizar o Estado de forma externa; politização da matéria em razão da necessidade de realizar contínuos compromissos entre os Estados e os atores Internacionais”. (SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010, pg. 147).

<sup>31</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, pg. 231.

Portanto, a utilidade de se estabelecer a eficácia e a aplicabilidade, no plano jurídico, das normas internacionais e das convenções da OIT existe no sentido de se promover, da melhor forma possível, os valores protetivos do trabalho e do trabalhador, assegurando as condições minimamente dignas de exercício da função laborativa.

Essencial, finalmente, o complemento de Marmelstein:

Essa tese, pelo menos na sua formulação originária, não estabeleceu uma hierarquia absoluta dos tratados de direitos humanos sobre a Constituição. Na verdade, havendo um conflito entre um tratado dessa natureza e uma norma constitucional, a norma a ser aplicada será a que melhor proteger a dignidade da pessoa humana. É o que já ocorre, por exemplo, com as normas trabalhistas e ambientais. Nesses casos, independentemente de hierarquia jurídica das normas conflitantes, sempre predomina a que melhor proteger, respectivamente, o trabalhador ou o meio ambiente. [...] E mesmo que a ideia da hierarquia constitucional dos tratados de direitos humanos não seja aceita, o certo é que as normas de direito internacional que protegem os direitos humanos devem ser vistas como importantes instrumentos jurídicos de garantia da dignidade da pessoa humana e da limitação do poder, servindo tanto como fonte de direitos subjetivos quanto de critério de balizamento e de legitimação da atividade estatal. (MARMELSTEIN, 2016, p. 225)

Destarte, o presente trabalho entende pelo sentido da supralegalidade dessas normas essenciais à proteção do postulado da dignidade humana, sempre visando primordialmente as melhores condições laborais para o empregado, na linha da principiologia dogmática dos princípios trabalhistas da norma mais favorável e da condição mais favorável ao trabalhador.

Ou seja, acredita-se aqui que os tratados e disposições internacionais consubstanciam valores éticos maiores, no sentido de proteção da dignidade integral da pessoa humana, pelo que se reitera o entendimento pelo seu caráter supralegal, bem como que a sua valia e importância para a promoção das condições mais protetivas do trabalho.

### 2.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: INTERAÇÕES NECESSÁRIAS

Na linha do que já foi enunciado anteriormente neste trabalho, deve-se portanto trazer algumas questões que envolvam a saúde do trabalhador, posto que seu vínculo com a configuração das condições ambientais de trabalho é bastante direto.

Destarte, os impactos na saúde, qualidade de vida e bem-estar, de determinado trabalhador, estão paralelamente postos com as suas conjunções ambientais de labor,

tanto materiais, quanto psicológicas, e ainda, sanitárias<sup>32</sup>. Assim, arremata-se que “a expressão condições e meio ambiente de trabalho faz jus à saúde no trabalho e à segurança no trabalho e higiene no trabalho”<sup>33</sup>.

Nesta linha, é contínua a definição trazida por Ney Maranhão:

A atenta pesquisa científica a respeito da composição elementar do labor-ambiente, no que refere à especial capacidade de proporcionar agravo à saúde e à segurança humanas, propiciou uma série de estudos médicos e psicológicos que, ao cabo, acabou prestando enorme auxílio no destrinchar dos fatores de risco do meio ambiente laboral. Com efeito, de início, imaginava-se que somente os elementos ambientais propriamente ditos eram aptos a tal nocividade (v.g., fatores físicos, químicos e biológicos). No fluir dos anos, porém, houve firme convencimento de cientistas e estudiosos no sentido de que determinadas formas de organização do trabalho geram, tout court, sofrimento e adoecimento. Mais recentemente, tem ganhado destaque o combate a problemas psíquicos decorrentes da péssima qualidade dos relacionamentos humanos travados no contexto laborativo entre colegas de trabalho e superiores hierárquicos. (MARANHÃO, 2016, p. 145)

O que aqui se quer invocar é que, para uma proteção integral da saúde do empregado, é imprescindível o desempenho e desenvolvimento constante de ações governamentais e políticas públicas (as nomeadas ações em saúde do trabalhador)<sup>34</sup>, a fim de assegurar, para além de um sistema unificado (médico, hospitalar e ambulatorial), o fiel cumprimento e a implementação das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, por parte das entidades empresariais e patronais, independentemente do sentido regulamentar ou legal desses dispositivos.

Neste espeque, quanto à normatização nacional em prol da preservação da saúde e segurança do trabalhador, e conforme já anunciado neste trabalho, a Legislação Estruturante do SUS<sup>35</sup> traz alguns parâmetros relativos à saúde do trabalho, e inclusive,

---

<sup>32</sup> Neste diapasão, complementa-se, refletindo a relação ambiente-trabalho, que “[...] as doenças do trabalho são resultantes diretamente do trabalho desempenhado e/ou sob as condições em que são realizados; são resultados do contato dos trabalhadores com determinados agentes agressivos à saúde.” (Rocha, Júlio Cesar de Sá; **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013, pg. 107).

<sup>33</sup> SERAU JÚNIOR, M. A.; BRAUNER, M. C. C.; COSTA, J. R. C. **Direito e Saúde** – Construindo a Justiça Social. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>34</sup> NOGUEIRA, Sandro D’Amato. **Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>35</sup> A doutrina de Sandro D’Amato continua, observando, sobre o “Sistema Único de Saúde”, no que diz respeito ao plano laborativo, “tem como objetivos a promoção e a proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação da assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no SUS”. (Ibid.).

define o conceito de saúde do trabalhador, sob um ponto de vista abrangente. Relevante, portanto, conferir alguns breves excertos da respectiva norma:

Art. 3º. 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 [...].

[...]

Art. 6º. Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

I - a execução de ações: c) de saúde do trabalhador;

[...]

V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho;

[...]

§ 3º. Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo: I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

[...] (BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde, 2011)

Ademais, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho expressamente previu, em capítulo próprio, normas referentes à segurança e medicina do trabalho, dispondo a respeito dos chamados Equipamentos de Proteção Individual (que será mais detalhado adiante no presente trabalho monográfico), trazendo ainda, a especificação de medidas de prevenção da medicina do trabalho; Ademais, ordena expressamente em seu texto, os requisitos quanto à iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, atividades insalubres e perigosas; Preceitua ainda relativamente a medidas de prevenção da fadiga, além de outros mecanismos e instrumentos protetivos mais específicos, e estabelece as respectivas penalidades e infrações ao descumprimento das normas preventivas da saúde e segurança do trabalho.

Ultimamente, indispensável fazer menção às conhecidas Normas Regulamentadoras (NR's), que regulam justamente o capítulo da Consolidação concernente à Saúde do Trabalho. Destacaremos apenas, as mais relevantes para a temática tratada no âmbito da presente monografia.

A NR-9 institui o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, imputando ao empregador, o dever de controle acerca da existência de riscos ambientais peculiares ao exercício da sua respectiva atividade econômica, *in verbis*:

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. (NR 9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS, 1994)

Há também as previsões constantes na NR-17, dizendo respeito à Ergonomia, às características físicas e espaciais do ambiente em que se dá o exercício da atividade laboral, de forma promover a condições de trabalho mais confortáveis e adequadas:

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora. (NR 17 – ERGONOMIA, 1990)

Em complemento ao tema do “ambiente laboral confortável”, a NR-24 traz o nexos associativo entre as condições de conforto no trabalho, e a necessidade de implementação de instalações sanitária adequadas ao trabalhador, por parte dos setores organizacionais da empresa:

24.1 Instalações sanitárias. 24.1.1 Denomina-se, para fins de aplicação da presente NR, a expressão: a) aparelho sanitário: o equipamento ou as peças destinadas ao uso de água para fins higiênicos ou a receber águas servidas (banheira, mictório, bebedouro, lavatório, vaso sanitário e outros); b) gabinete sanitário: também denominado de latrina, retrete, patente, cafoto, sentina, privada, WC, o local destinado a fins higiênicos e dejeções; c) banheiro: o conjunto de peças ou equipamentos que compõem determinada unidade e destinado ao asseio corporal. (NR 24 – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO, 1993)

Existe ainda o Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT), previsto pelo NR-4, que relaciona a gradação do risco à atividade principal, vinculando que deve existir uma equipe multidisciplinar para supervisão das instalações ambientais e condições sanitárias de trabalho, de forma permanente no âmbito da empresa, composta por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar do Trabalho, pelo que ainda relaciona esses serviços com o desempenho funcional da CIPA. Ressalta-se que esta disposição normativa estabelece que o ônus e os custos de implantação desse serviço específico cabem ao empregador<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> 4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. 4.2. O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da, atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, constantes dos Quadros I e II, anexos, observadas as exceções previstas nesta NR. [...] 4.4 Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser compostos por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II desta NR. 4.4. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, obedecendo o Quadro II, anexo.(\*) Subitem 4.4 com redação dada p/ Port. n.º 11.(Alteração dada pela Portaria MTE 590/2014).4.4.2. Os profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser empregados da empresa, salvo os casos previstos nos itens 4.14 e 4.15. 4.11. Ficará por conta exclusiva do empregador todo o ônus decorrente da instalação e manutenção dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. (104.022-7 / I2). 4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador; b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual-EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija; c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a

Ademais, a NR-7 traz a previsão do chamado PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, responsável por estabelecer os exames médicos obrigatórios na seara do trabalho – admissional, periódico, de retorno, de mudança de função, e demissional -, preceitua, em seu segundo artigo, as suas respectivas diretrizes:

7.2.1. O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR.

7.2.2. O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

7.2.4. O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR. (NR 7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL, 1994).

Por fim, no âmbito regulamentar do ambiente e saúde laborativos, não se pode deixar de trazer a CIPA, consubstanciada na NR-5, que traduz, em seu primeiro artigo, seu objetivo: “5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.” Com isso, não se pode olvidar de mencionar que o ato das Disposições Transitórias Constitucionais, em seu art. 10, prevê a estabilidade do chamado cipeiro.

Nesta senda, Luciano Martinez traz a relevância dogmática dessa Comissão Interna Preventiva, “conhecida pela sigla CIPA, a Comissão Interna de Prevenção de

---

competência disposta na alínea "a"; d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos; e) **manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5; [...] 4.13. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão manter entrosamento permanente com a CIPA, dela valendo-se como agente multiplicador, e deverão estudar suas observações e solicitações, propondo soluções corretivas e preventivas, conforme o disposto no subitem 5.14.1. da NR 5.**

Acidentes constitui uma fórmula democrática de acesso dos trabalhadores A política e aos mecanismos de segurança e de medicina do trabalho”.<sup>37</sup>

Destarte, por fim, restou conformado o recorte da presente monografia, que visa análise da regulamentação do teletrabalho sob o viés das condições ambientais laborativas, e da dignidade da pessoa humana, e diante da sua relação intrínseca com a saúde do teletrabalhador, consoante foi visto aqui, passa-se então a estudar o teletrabalho propriamente dito, em sua perspectiva histórica, normativa e conceitual.

---

<sup>37</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2011, pg. 251.

### 3 INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E O TELETRABALHO: ANÁLISE DOUTRINÁRIA E LEGISLATIVA ANTERIOR À LEI 13.467/17

Neste segundo capítulo, a proposta consiste em trazer algumas questões básicas e históricas que envolvem o instituto do teletrabalho: quais as circunstâncias do seu surgimento, e quais os motivos atuais da sua expansão frente ao mundo hodierno.

Para tanto, são trazidas algumas noções e distinções principais acerca do tema, as posições legais e jurisprudenciais correntemente estabelecidas antes da Reforma Trabalhista Legislativa, bem como algumas opções e comparações com o direito internacional posto sobre o Teletrabalho.

Ademais, a presente monografia propõe-se a traçar os prejuízos e os benefícios do teletrabalho, ao lado da investigação sobre como se manifestam os caracteres da jornada de trabalho, e da subordinação jurídica nessa modalidade laborativa.

#### 3.1 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: BREVE HISTÓRICO SOBRE O TELETRABALHO

O teletrabalho, da forma mais próxima como conhecemos hoje, remonta à Crise do Petróleo de 1970<sup>38</sup>, ocorrida nos Estados Unidos. Ante a falta de combustíveis fósseis, a sociedade da época (os sociólogos, economistas, profissionais, etc.) buscou alternativas para sair do colapso energético que tinha se instaurado naquele contexto político-econômico.

Dentre essas tentativas, estava a ideia cunhada por Jack Niles<sup>39</sup> - considerado, portanto, o pai do teletrabalho – que vislumbrou o instituto do teletrabalho como opção para diminuir o *commuting* existente nos deslocamentos casa-trabalho e trabalho-casa, diminuindo, com isso, o uso dos veículos automotores, e conseqüentemente o consumo dos combustíveis derivados do petróleo.

---

<sup>38</sup> Nos dizeres de ASSIS, (2016) ao referir-se à Crise de 70, “é nesse período que começam a se exteriorizar previsões inovadoras e revolucionárias acerca da possibilidade de realização de trabalho a distância por intermédio dos meios de comunicação...”.

<sup>39</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação.** Disponível em: <[http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_marco2008/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc)>. Acesso em: 05 Jun. 2018.

Entretanto, pode-se considerar que a existência do teletrabalho, como modalidade do trabalho à distância (como será detalhado melhor no tópico seguinte deste trabalho), data de eventos ocorridos muito anteriormente ao Século XX, na transição da Idade Antiga para a Idade Moderna, com o trabalho dos artesãos: o tempo das chamadas Manufaturas.

Portanto, os artesãos exerceriam os seus respectivos ofícios, em suas residências, com a ajuda de seus membros familiares, exercendo e confeccionando as “obras”, dos mais diversos tipos, encomendadas diretamente pela sua “clientela”, portanto, manufaturavam as “artesanias” com independência e autonomia, ou seja, sob seu próprio poder de gestão e organização da atividade “funcional”. Relativamente ao trabalho artesão, Vera Regina Winter, faz relevantes observações ao contexto de família interligado ao exercício laboral:

Ressalte-se que a família compreendia uma organização bem mais ampla do que a dos tempos modernos, constituída nos tempos primitivos pela gens, e mais tarde pelas tribos. Na antiguidade greco-romana, a família englobava não apenas os parentes propriamente ditos, mas também pessoas estranhas, como os escravos, os servos, os serviçais em geral. Este tipo de produção constitui grupos sociais autônomos, passando pela antiguidade clássica, com a direção do pater família, à Idade Média, com as vilas do proprietário romano e dos senhores feudais e até mesmo alcançando os mosteiros, dominando a agricultura e a pecuária, de forma subalterna em áreas limitadas das terras. (WINTER, 2005, p. 38)

Com isso, percebe-se que a evolução da chamada “indústria manufatureira”<sup>40</sup>, dos tempos antigos até os tempos modernos da Revolução Industrial, carregou consigo esse tipo diferenciado de exercício laboral, ao passo que, então, foram sendo desenvolvidas novas formas de exploração do trabalho e da mão de obra. Neste diapasão, complementa a autora acima referida,

Com o aumento da população e de novos métodos de produção, os artesãos passaram a instalar oficinas próprias, fornecendo a matéria prima, além de seu trabalho, e recebendo encomendas particulares dos clientes. Trabalhavam os artesãos em suas próprias casas, com auxílio de membros da família e de um pequeno número de operários, que se resumiam nos aprendizes e, após a aprendizagem, nos companheiros. Surge, assim, a primeira divisão do trabalho social, como o germe dos modernos ramos da indústria. (WINTER, 2005, p. 38)

---

<sup>40</sup> Segundo Vera Winter, “[...] junto a essa forma industrial rudimentar, surgiram os trabalhadores ambulantes que, como proprietários de suas ferramentas e sem cultivar a terra, partiram em busca de trabalho, na casa do cliente ou mesmo em sua própria casa, dedicando-se a transformar a matéria-prima recebida e recebendo por peça elaborada”. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg 38.)

A partir daí, surgiram as chamadas Corporações de Ofício; E, com isso, gradualmente, passa-se a notar uma mudança na “utilidade” do trabalho: o que aqui se quer dizer é que o artesão passa a perder a liberdade no seu labor, evoluindo para a forma de trabalho assalariada (culminada no advento da Indústria Fabril, 1760), posto que passa a trabalhar para apenas um cliente, que acaba por se tornar seu patrão:

À medida que se expandia a área de mercado, dificultando ao pequeno produtor a colocação de sua mercadoria, por outro lado aumentava o poder do comerciante, como seu distribuidor, passando a fornecer matéria-prima e empréstimos em dinheiro, redundando ao artesão a obrigação de trabalhar unicamente para seu credor. Assim, o comerciante passou ser o intermediário entre o artesão e o comprador, dirigindo e orientando de maneira decisiva a produção artesã, o que caracterizava a organização capitalista de produção [...]. (WINTER, 2005, p. 39)

Destarte, com a Primeira Revolução Industrial, perante a necessidade de aumento da produção com vistas ao fornecimento de produtos ao contingente populacional crescente, surgiram os métodos e linhas de produção em série, com alta padronização, homogeneização e massificação da produção. A Revolução Industrial<sup>41</sup>, da Máquina a Vapor, continuou “produzindo seus frutos”, com a exploração e alienação do empregado assalariado, em condições deploráveis e subumanas de trabalho, que laborava em prol do capital: exsurgia, assim, o capitalismo Industrial<sup>42</sup>. O capitalismo, enquanto força política e econômica, desenvolveu-se, culminando nos denominados modelos “fordista e taylorista” de produção.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> “A revolução industrial substituiu todo o artesanato pelo labor; o resultado foi que as coisas do mundo moderno se tornaram produtos do labor, cujo destino natural é serem consumidos, ao invés de produtos do trabalho, que se destinam a ser usados. Da mesma forma como os instrumentos e ferramentas, embora originados pelo trabalho, sempre foram empregados também em processos de labor, a divisão do labor, inteiramente adequada e em consonância com o processo do labor, tornou-se uma das principais características dos modernos processos de trabalho, isto é, da fabricação e produção de objetos de uso. O artesanato é necessário somente para o projeto e fabrico do modelo, antes que este seja produzido em massa, o que também depende de máquinas e ferramentas”. (ARENDDT, Hanna. **A conduta Humana**. Editora Forense Universitária, São Paulo. 2007)

<sup>42</sup> Pela ideia de Winter, “se antes era ele, sendo artesão ou camponês, quem determinava o ritmo e a quantidade de produção, na sociedade industrializada, o trabalho passou a ser controlado pelo processo capitalista e a máquina a imprimir o ritmo, a duração e a intensidade”. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg 18).

<sup>43</sup> Nas palavras de Murilo Sampaio Oliveira, “O século XX foi demarcado pelo modelo fordista e taylorista na forma de organização e produção das mercadorias. Consistia na organização do processo produtivo de massas de produtos homogêneos, operando através de grandes linhas de montagem. Ou seja, o fordismo agrega ao processo produtivo a noção de produção em série. De outro lado, o controle do tempo e dos movimentos dos operários no processo produtivo são resultados das ideias e estudos de Taylor”. ( OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação**. Disponível em [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_marco2008/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc) . Acesso em 05. Jun. 2018.)

Na evolução econômica dos meios e métodos de produção, a serviço da majoração do capital e da adequação as novas conjunturas sociais e “mercadológicas”, exsurge ainda, no Japão, o Toyotismo (frente às insuficiências e “inaturalizações” do Fordismo-Taylorismo): o mercado e a economia contemporâneos necessitavam de novas maneiras para produzir, diante das consequências devastadoras da 2ª Grande Guerra Mundial.

Aliado ao modo Toyotista, surge justamente a técnica *kan-ban* de produzir mercadorias, consoante lição de Luciano Martinez

[...], Que implementou novas técnicas de administração, principalmente a supressão da burocracia corporativa desnecessária (*downsizing*), o salário individualizado por produtividade, a manutenção de um fluxo contínuo de produtos com vistas à eliminação de estoques (*kan-ban*) e a redução em tempo real (*just-in-time*). (MARTINEZ, 2011, s/p)

Ao tratar do assunto em sua obra sobre teletrabalho, Winter,

[...] O uso da técnica de reposição de estoque (o chamado Kanban: “produzir somente o necessário e no melhor tempo”); e a expansão do método kanban para as empresas subcontratadas. Portanto, a produção no método toyotismo é voltada diretamente para suprir o consumo, sustentando-se na existência do estoque mínimo, com o melhor aproveitamento possível do tempo e com a reposição de estoques após as vendas. Para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a produção se sustente em um processo flexível que permita a um operário operar várias máquinas, constituindo a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, em consequência de sua maior qualificação. (WINTER, 2005, p. 72-73)

Nota-se, portanto, o enquadramento e a adaptação dos meios de produção de modo a atender às imposições do mercado, e aos acontecimentos circunstanciais ocorridos no contexto histórico e social: a demanda por “tipos de trabalhadores” polivalentes e multifuncionais<sup>44</sup>, pari pasu a uma economia “enxuta” e baseada na manutenção de estoques mínimos.

Hoje em dia (séc. XXI), diante da necessidade de novos ciclos de produção, buscou-se a resposta para a ampliação da produtividade e do ritmo produtivo, no desenvolvimento tecnológico, na eletroeletrônica, nas TICs, e nos novos meios de

---

<sup>44</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 8 mai. 2018.

telecomunicação: quer dizer, integra-se a “telemática” no contexto econômico, no livre-mercado, e, como consequência, no ambiente laborativo e do trabalho.<sup>45</sup>

Elucidativo aqui trazer à tona o discurso de Vera Regina Winter, ao anunciar que,

Assim como a Revolução Industrial do século XVIII foi a motivação maior para o advento do Direito do Trabalho, a atual Revolução Industrial, marcada pelo salto tecnológico dos meios de produção e de comunicação, é a principal causa do movimento que objetiva a desregulamentação das normas trabalhistas. (WINTER, 2005, p. 25)

Portanto, assim como já enunciado, o advento da Revolução Industrial, tanto na sua forma “tradicional” do Séc. XVIII, quanto na Revolução Tecnológica vigente – através das novas tecnologias empregadas nos meios produtivos-, mantêm como resultado a exploração do trabalhador, desprotegendo as condições necessárias mínimas de labor, expropriando a mão de obra do empregado, para acréscimo constante da margem de lucro (mas isso ainda será objeto de aprofundamento neste trabalho acadêmico).

Com isso, ante a utilização dos meios telemáticos na produção, houve a possibilidade de criação da ideia de Teletrabalhador, tal qual se conhece atualmente.

Destarte, com relação ao histórico do Teletrabalho enquanto instituto, apesar dos mais “ortodoxos” considerarem como seu surgimento a alternativa proposta/apresentada por Niles, o teletrabalho remonta a práticas de labor, de exercício de atividades e ofícios profissionais desenvolvidos desde tempos mais antigos, primordialmente, na “época manufatureira”.

### 3.2 CONCEITO DE TELETRABALHO

Por ora, e segundo o que já foi visto acima com o histórico do teletrabalho, releva conceituar brevemente o referido instituto. Primeiramente, da Lei 13. 467, de 13 de Julho de 2017 - Lei da Reforma Trabalhista, que inovadoramente trouxe um capítulo

---

<sup>45</sup> MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. **A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-de>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

inteiro dispendo e regulando sobre o instituto -, traz expressamente as considerações legislativas acerca do que seria teletrabalho:

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, Lei 13.467, 2017)

Em vistas disso, depreende-se que a concepção de Teletrabalho abrange dois elementos/critérios essenciais para a configuração deste instituto: o exercício das atividades laborais preponderantemente fora das dependências da empresa (o critério da desterritorialização e desconcentração da atividade do trabalho, enquadrando-se na modalidade de trabalho à distância, consoante será visto no próximo subtópico), e que esse exercício laborativo se dê por meio da utilização de tecnologias da informação e comunicação (o critério da Telemática).

Portanto, é elucidativo pontuar os ensinamentos de Vera Winter,<sup>46</sup> sobre o assunto. Em seu livro sobre teletrabalho, a autora contrapõe os diferentes conceitos colocados por diversos estudiosos sobre o tema, que recaem também, primordialmente, em dois critérios básicos a serem cumpridos, preenchidos na conformação do instituto respectivo: qualitativamente, o uso dos meios tecnológicos e telemáticos de exercício funcional, e que esta atividade seja exercida longe, distante da sede empresarial.

Do ponto de vista doutrinário, Maria Regina Gomes Redinha enuncia quanto ao instituto:

[...] Como elementos estruturantes da noção de teletrabalho subordinado a prestação habitual de trabalho fora das instalações da empresa do empregador e o recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Isto é, faz assentar **a noção** na possibilidade da distanciação física dos sujeitos da relação laboral conseguida através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, também designadas por meios telemáticos. Estes dois vectores da noção são, por conseguinte, de verificação cumulativa.<sup>47</sup> (REDINHA, 2007, s/p)

---

<sup>46</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 55 a 58.

<sup>47</sup> REDINHA, Maria Regina Gomes. **Teletrabalho** - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>>. Acesso em: 05. Jul. 2018.

De forma mais simplificada, Dallegrave conceitua apenas que “ Teletrabalho é, pois, qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção.”<sup>48</sup>

Neste âmbito – ante a constatação de divergências teóricas acerca da conceituação do instituto do teletrabalho – importa trazer os dizeres de Serra sobre o tema:

A breve análise histórica do conceito de teletrabalho, que acabamos de fazer, permite– nos constatar, desde logo, que não há um, mas (poderá haver) vários conceitos de teletrabalho - conceitos que não têm, necessariamente, de ser contraditórios, e podem mesmo ser complementares - Qualquer destas definições de teletrabalho acentua dois aspectos essenciais do mesmo: por um lado, o fato de se exercer à distância; mas, por outro lado (e isto é decisivo para o conceito de teletrabalho), o fato de ele implicar a utilização das novas tecnologias de informação e telecomunicação. (SERRA, 1995/1996, p.12)

Nesta senda, é importante declarar os entendimentos da dogmática internacional trazidos por Maria Fátima de Pinel, posto que o teletrabalho é considerado e definido como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”<sup>49</sup>.

Enfim, ante a dificuldade de descrever uma noção ou um conceito estrito sobre o instituto do teletrabalho, é valido trazer que daí a necessidade de remontar às origens deste trabalho desenvolvido fora da empresa, pela análise do trabalho domiciliar e uma primeira comparação com o teletrabalho, e as várias formas pelas quais está sendo utilizado no mundo, e especialmente no Brasil<sup>50</sup>.

Destarte, pelo que será descrito em seguida, é preciso que se tenha em mente a “contingência histórica” do teletrabalho; o que levou a sua criação, para que assim seja possível saber os seus elementos principais de identificação deste instituto, como ele está sendo empregado efetivamente (quais os impactos e consequências, positivos e negativos, para o teletrabalhador), e quais as comparações possíveis quanto a outras

---

<sup>48</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho:** importância, conceito e implicações jurídicas. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014\\_dallegrave\\_neto\\_jose\\_teletrabalho\\_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_neto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 06. Jul. 2018.

<sup>49</sup> PINEL, Maria Fátima de L. **Teletrabalhador.** Disponível em <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html> . Acesso em 05. Jun. 2018.

<sup>50</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho:** uma forma alternativa de emprego. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 15.

figuras do direito do trabalho, de forma a estabelecer o melhor “recorte”, a melhor delimitação para o Teletrabalho.

### 3.2.1 Diferenciações entre teletrabalho e trabalho em domicílio

Primordialmente, o teletrabalho, apesar possuir caracteres semelhantes a outros demais – e diferentes – institutos e figuras do Direito do Trabalho, consiste numa forma específica e única de trabalho, mediante a conjunção das duas condições cumulativas já vistas anteriormente - trabalho preponderantemente fora do “centro da empresa”, e mediante meios tecnológicos de informação e telecomunicação, e telemáticos (TICS).

Justamente ante esse caráter diferenciador/individualizador e determinante do “requisito” das novas tecnologias comunicacionais e telemáticas, o teletrabalho se distingue do trabalho a domicílio (cujo surgimento e desenvolvimento histórico já foi sumariamente examinado).

Portanto, o trabalho a domicílio é aquele que necessariamente ocorre na casa/residência do empregado, mas não está imperiosamente vinculado ao uso dos meios telemáticos de comunicação. É nesse sentido (do elemento “locativo”, de realização do trabalho no domicílio do trabalhador) que dispõe a Lei Trabalhista Brasileira, em seu art. 83: “Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar”. (BRASIL, Lei Trabalhista Brasileira, 1943)

Doutrinariamente, Murilo Oliveira traz a diferença entre essas duas figuras conforme o disposto na legislação:

O elemento caracterizador do teletrabalho não é o local de trabalho, como ocorre com o trabalho a domicílio que exige necessariamente que este ocorra na residência do trabalhador. No teletrabalho há conectividade pela tecnologia que supre a conexão física entre o local de trabalho e o estabelecimento do empregador.<sup>51</sup> (OLIVEIRA, 2008, p.10)

É contínuo o entendimento de Luciano Martinez, acerca do tema, posto que acaba por trazer noção similar ao já aqui aduzido, sobre trabalho à domicílio, quando

---

<sup>51</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação.** Disponível em [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_marco2008/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc) . Acesso em 05. Jun. 2018.

enuncia os poderes aos quais estão submetidos esses empregados que laboram em sua residência.<sup>52</sup>

Em contrapartida, apenas importa trazer que o teletrabalho não necessariamente será exercido na residência do trabalhador hipossuficiente – embora seja o padrão vigente atualmente mais notado<sup>53</sup>; enquanto que, indispensavelmente, o teletrabalhador deve utilizar da telemática e das novas tecnologias de informação para seu desempenho funcional.

Por fim, aqui cabe somente mais uma informação quanto aos caracteres divergentes entre esses dois institutos. Segundo as investigações desenvolvidas por Mocelin e Briancini,

Ainda, ressalta a diferença, sob o prisma jurídico, do trabalho doméstico e do trabalho no domicílio. Este é realizado na residência do trabalhador como fornecedor de terceiros e aquele é realizado por pessoa que presta o serviço no âmbito residencial de pessoa ou família. (MOCELIN; BRIANCINI, 2013. s/p)

### 3.2.2 Diferenciações entre o teletrabalho e o trabalho à distância

Quanto à “categorização” do teletrabalho, da mesma forma, percebe-se que este instituto não guarda total similitude ou similaridade em relação à figura do trabalho à distância. Outrossim, é cediço que o trabalho à distância se manifesta de três diferentes formas: pode ser trabalho externo, ou consistir em trabalho à domicílio, ou revestir-se propriamente da figura do teletrabalho.

O trabalho à distância manifesta-se e caracteriza-se primordialmente pelo critério da “localidade”, ou seja, o trabalhador exerce as funções que lhe são designadas pelo seu patrão em lugar situado longe da sede ou do centro principais da empresa – o que não quer dizer que sobre esse empregado, não incidam os poderes diretivos titularizados pelo supervisor ou superior hierárquico respectivo.

---

<sup>52</sup> Neste sentido, “Entende-se por “empregado em domicílio” aquele que realiza as atividades laborais em sua própria residência ou em qualquer outro lugar, segundo lhe aprouver, sem, entretanto, deixar de estar submetido, pessoalmente, ao regulamento, à direção, à fiscalização e às sanções patronais” (MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2011, pg. 176.)

<sup>53</sup> BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em 03. Jun. 2018.

Portanto, o trabalhador à distância não obrigatoriamente faz uso de TICS para exercer a sua atividade.

Contrariamente, a relação existente entre ambas figuras consiste numa inter-inter-conexão em que o teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância.

Destarte, interessante essa breve distinção entre as figuras do teletrabalho e do trabalho à distância<sup>54</sup>. No entanto, outrossim, para o presente trabalho monográfico, optou-se por enquadrar o teletrabalhador na esfera mais ampla do trabalho à distância - visto que o teletrabalho, através do emprego de meios telemáticos e tecnológicos, permite que o empregado submetido a essas “condições especiais” de trabalho, labore em local distinto ao do centro físico da empresa, podendo consistir num teletrabalho móvel, em telecentros, em centros comunitários e locais; centros satélites, teletrabalho supranacional ou transfronteiriço, etc.<sup>55</sup>

### 3.3 O TELETRABALHO COMO UMA MODALIDADE DE TRABALHO À DISTÂNCIA

Ao se considerar o teletrabalho como uma espécie de trabalho à distância, releva observar o critério primordial que envolve este assunto: o elemento da “localidade”, do lugar onde o emprego é exercitado. E ademais, ante o diferencial do teletrabalho (exercício funcional por meios telemáticos), interessa no campo da presente monografia trazer à colação comentário sobre as questões dos espaços geográficos, e as suas modificações por meio das novas modalidades comunicativas e de informação dessa forma, a antiga concepção de espaço como ‘suporte material de práticas sociais de tempo compartilhado’ é substituída por um ‘espaço de fluxos’, tendo em vista que a atual configuração da sociedade se constrói em torno de fluxos (de capital, informação, tecnologia etc.).<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> MANNRICH, Nelson. **Autonomia, Parassubordinação e Subordinação: Os Diversos Níveis de Proteção do Trabalhador e do Teletrabalhador.** Disponível em [http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson\\_manrich.pdf](http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf) . Acesso em 28. Jun. 2018.

<sup>55</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização.** Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Mai. 2018.

<sup>56</sup> MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. **A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho.** Disponível em

Neste plano, necessário trazer à baila as palavras de João Leal Amado, ao inter-relacionar as condições geográficas e tecnológicas que influenciam no exercício do trabalho:

Fala-se, a este propósito, na empresa virtual, como centro de convergência de uma rede telemática (termo que exprime a fusão entre a informática e as telecomunicações) que a ligará a fornecedores, clientes e trabalhadores localizador em qualquer parte da nossa “aldeia global”. (AMADO, 2013, p. 160)

Ao passo que as novas tecnologias informacionais e telemáticas também influem no quesito do “tempo”, e na forma como ele é percebido, utilizado, produzido e laborado pelo trabalhador, provocando a aceleração de todos os planos da vida indivíduo, enquanto pessoa, empregado e enquanto “cidadão participante de determinado grupo da sociedade” – com isso se nota as novas formas de expropriação do mercado e do capital quanto à “classe operária” (e que impacta pela especial precarização que esse novos meios telemáticos provocam no exercício laborativo do teletrabalhador, consoante será visto mais adiante).<sup>57</sup>

Destarte, neste campo se encontram as reflexões de Manuel Martín Pino Estrada<sup>58</sup> quando traz em sua pesquisa a concepção do teletrabalho segundo critérios divergentes: o locativo (conforme já trazido, o autor traduz a possibilidade do exercício do teletrabalho de diferentes formas, inclusive o que ele chama de teletarabaldador taransfronteirizo – e para tanto, desempenha em sua obra toda uma análise econômica dos novos parâmetros do mercado e de produção, encerrando como o teletrabalho desenvolvido num paradigma internacional, em países descompromissados com as proteções sociais do trabalho, tornou-se atrativo para as grandes empresas multinacionais e transnacionais); e o critério comunicativo.

Quanto a este último critério, o comunicativo, o autor define os tipos de “conexão” que o teletrabalhador pode manter com a empresa, por meio da utilização dos

---

<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-de> . Acesso em 20. Mai. 2018.

<sup>57</sup>“Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações”. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. Editora LTr: São Paulo. 2005).

<sup>58</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteirizo no Direito Brasileiro e a Globalização**. Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Mai. 2018

equipamentos telemáticos e tecnológicos, trazendo que o exercício do teletrabalho pode ser online ou off-line; por intermédio de plataformas de internet, ou recorrendo-se à chamada intranet (rede estrita de determinada empresa ou entidade).

Mesmo sem a subordinação e a supervisão direta e pessoalmente entre o teletrabalhador (labora através dos instrumentos telemáticos e tecnologias da comunicação) e a “parte contrária” da relação de trabalho – pois o exercício laboral decorre à distância da sede da empresa -, há possibilidade de controle da jornada de trabalho, pelos próprios meios tecnológicos, ou ainda pelo chamado controle dos resultados (tema que será debatido mais detalhadamente no próximo capítulo).

Neste diapasão, por último, é elucidativo transcrever trecho da ideia de enunciada por Estrada, visto que o autor aduz que o desenvolvimento da internet nos permite saber se o teletrabalhador está conectado ou não e o tempo que passou desde a última ação que executou no computador (quanto tempo está sem apertar alguma tecla).<sup>59</sup>

### 3.3.1 Normas internacionais sobre o teletrabalho

Percebe-se que determinados países e nações constituíram, aceitaram e regulamentaram a figura do teletrabalho bem anteriormente à Lei 13.467/2017, dentre as quais se destacam Portugal, e França. Portanto, a seguir serão tecidas breves e distintas considerações acerca do instituto nesses países<sup>60</sup>.

Quanto à conjuntura e legislação portuguesas<sup>61</sup>, alguns pontos e artigo do Código do Trabalho Português merecem destaque:

---

<sup>59</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização.** Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Mai. 2018.

<sup>60</sup> Por fim, na esfera do direito internacional sobre o teletrabalho, cabe ainda relatar as observações de Vera Loureiro Winter, quando aborda o tema do trabalho a domicílio, “Na Alemanha, considera-se trabalho a domicílio quando uma pessoa ocupa exclusivamente pessoas de sua família em trabalho industrial ou quando uma ou várias pessoas executam trabalho industrial, sem serem dirigidas por um empregador em uma oficina”, pelo que a autora não dispõe especificamente quanto à existência ou a regulação do teletrabalho no direito alemão. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho:** uma forma alternativa de emprego. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 43).

<sup>61</sup> Ainda, João Leal Amado comenta em seu livro, referindo-se ao artigo 167 do Código do Trabalho, que “naquele caso, porem, a lei mostra-se mais cautelosa quanto a facultade de as partes modificarem o

**Artigo 168.º** Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho 1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem **ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.** 2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados. 3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

**Artigo 169.º** Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, **nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.** 2 - No âmbito da formação profissional, **o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.** 3 - **O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.**

**Artigo 170.º** Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho 1 - **O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.** 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo 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.** (grifos meus) (BRASIL, Lei 13.467, 2017)

Segundo o expressamente prescrito no art. 169 do Código do Trabalho, de Portugal, acima disposto, a responsabilidade de manutenção e adequação das instalações para exercício do teletrabalho fica a cargo do empregador – enquanto que a Lei da Reforma de 2017 parece ir na contramão disso, como será mais bem analisado adiante.

Ademais, a lei respectiva traz descrição sobre a função do empregador em qualificar tecnicamente o empregado para fins de exercício do teletrabalho, além de colocar expresso o direito de privacidade do teletrabalhador a ser pontualmente respeitado pelo empregador (fixando horário para o exercício prático dos poderes de controle patronais), posto que, de forma expressa, assegura o gozo dos momentos

---

contrato de trabalho, convertendo-o num contrato para prestação subordinada de teletrabalho, dado que não permite que tal modificação opere a título definitivo, antes estabelecido como limite máximo o período inicial de três anos, decerto por uma questão de prudência, desta forma permitindo que o teletrabalhador retome a prestação “normal” de trabalho caso alguma das partes assim o deseje no termo do prazo acordado (art. 167).” (AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra Editora: Coimbra. 2013, pg. 162).

descanso do respectivo empregado e de sua família, incluindo prescrição sobre norma de proteção da saúde psicológica (o empregador deve zelar pelo bem-estar mental do teletrabalhador).

No âmbito do presente trabalho acadêmico, ainda se considera relevante trazer as lições e reflexões de João Leal Amado sobre a normatividade e termos dispostos no Código Português: quanto à igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho, para o autor o art. 169, inciso 3º consagra:

[...] Deveres secundários específicos, designadamente do chamado direito a sociabilidade informática, nos termos do qual “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores (n 3, art 169). (AMADO, 2013, p. 162-163)

Já no plano do Direito Francês, a regulamentação recente do Teletrabalho, após reformulação ocorrida também em 2017, engloba que a instalação do regime de teletrabalho em determinada empresa deverá ser feita por acordo coletivo, ou após ter sido obtido parecer “favorável” do Comitê Social Econômico (nas áreas e localidades em que exista o determinado órgão). Ademais, aborda que o empregado possui o direito de recusa quanto a passar para o regime de trabalhador, sendo vedada ao empregador, a despedida arbitrária do empregado devido ao exercício do direito de recusa.

Ainda no que tange às normas francesas sobre o teletrabalho, a nova legislação define as horas durante as quais o empregador poderá entrar em contato com o teletrabalhador, pelo respeito ao direito a desconectar-se existente na legislação francesa. Ademais, para tanto, existe a previsão de contagem das horas extraordinárias, ou seja, ao teletrabalhador está assegurado o exercício da jornada de trabalho normal, regular, protegendo-se o trabalho extra.

Ainda quanto à legislação do teletrabalho na França, assevera expressamente que o empregador detém obrigações especiais, pontuais e específicas frente ao empregado submetido ao regime do teletrabalho.

A lei francesa do teletrabalho prevê expressamente que o empregador deverá agendar uma entrevista pessoal, por ano, com o trabalho submetido a este regime em específico, com vistas a perceber e organizar, especialmente, as condições em que o empregado exerce as suas atividades laborais, além de regular as suas respectivas cargas (e jornadas) de trabalho.

Quanto à segurança do teletrabalhador, a lei francesa prenuncia que os acidentes ocorridos no âmbito do teletrabalho, durante o horário de exercício laboral do teleempregado, presumem-se como sendo acidentes de trabalho, cabendo ao empregador afastar essa presunção, de modo que deve provar que o acidente em questão não se referia ou relacionava com o desempenho funcional de trabalho. Além disso, a legislação francesa assegura as mesmas condições para a percepção de ticket alimentação ao trabalhador submetido ao referido regime de emprego.

Ademais, quanto ao teletrabalho, e seus modos de exercício na França, importa trazer alguns ensinamentos de Vera Winter:

Essa solução intermediária busca direcionar os teletrabalhadores de acordo com o perfil de cada um: teletrabalho domiciliar, para quem consegue ultrapassar as dificuldades inerentes a um trabalho isolado, e telecinéticos, para os que necessitam de ambiente de escritórios e da convivência de outros empregados, dependendo ainda do tipo de atividade a ser desenvolvida. [...] Dessa maneira, há ocupação de espaços vazios, com a fixação desses telecentros como polos locais de atividades diversificadas de telesserviços. Ocorre, assim, “uma aposta na divulgação da opção pelo teletrabalho como política de ordenamento do território e do tempo das pessoas. (WINTER, 2005, p. 70-71)

Destarte, percebe-se que a normatividade francesa, no campo internacional, mostra-se desenvolvida, no que tange à regulamentação do teletrabalho, bem como no âmbito da tutela do meio ambiente laboral, conforme foi detalhado no primeiro capítulo do presente trabalho.

### **3.3.2 A jornada de trabalho e a subordinação do teletrabalhador**

Neste campo, quanto à jornada de trabalho, é necessário demonstrar primordialmente o teor do art. 62 da CLT, após alteração da Lei 8.966, de 27/12/1994. Elementar, portanto, trazer à tona o referido dispositivo, *in verbis*:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943)

Portanto, a exegese a ser retirada do artigo enunciado é que, ao considerar a figura do teletrabalhador no âmbito do trabalho externo, a norma acima transcrita negou

expressamente a compatibilidade da fixação de jornada de trabalho a esses trabalhadores, indo de encontro à jornada laboral constitucionalmente garantida pela Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso XIII (décimo-terceiro).

Com isso, a inconstitucionalidade do referido art. 62 da CLT foi invocada pela dogmática nacional, pelo que foi aduzida a interpretação restritiva desse dispositivo (por ser um enunciado normativo prejudicial e desfavorável ao trabalhador), com vistas a assegurar os interesses e direitos dos empregados hipossuficientes, quanto ao tempo de trabalho, de exercício laborativo, mesmo que através dos meios telemáticos.

Nesta seara, é válida a observação de Sako<sup>62</sup> ao relacionar o tema das jornadas extenuantes à problemática da gestão de metas (será melhor abordada no próximo capítulo), que detém especial relevância no contexto do teletrabalho, pelo que aborda que “ Na sociedade informacional, centrada em objetivos, deixa de ter relevância absoluta o modo como o trabalho é prestado; o que realmente importa é o resultado do trabalho, ou seja, o volume de trabalho que deverá ser apresentado dentro de certo espaço de tempo (hora, dia, semana, mês ou ano)<sup>63</sup>.

Ademais, a Lei 13.467/2017 veio expressamente a incluir um inciso (terceiro) neste art. 62, da CLT, retirando a fixação da jornada de trabalho no campo de exercício do teletrabalho, assunto que será desenvolvido mais adiante.

Por ora, será examinada a relevante questão do requisito da subordinação jurídica. Para tanto, primeiramente, preciso é abordar a dicotomia típica<sup>64</sup> do Direito do trabalho referente a “trabalho subordinado x trabalho autônomo”.

---

<sup>62</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018.

<sup>63</sup> E com isso tudo, quanto à jornada temporal de trabalho, no âmbito do tele-emprego, interessa trazer à tona o comentário de Michelle Bublitz, quando prenuncia que “O uso do computador e do e-mail, por exemplo, apesar de úteis para a realização do trabalho em qualquer lugar ou até mesmo em outra parte do mundo, possibilitam que as empresas tenham um acesso mais fácil ao trabalhador, exigindo novas tarefas mesmo fora do horário de trabalho, ou até em feriados e períodos de férias. Este trabalhador vê-se nessa situação sem que possa recusar o trabalho exigido, sob pena de perder seu sustento e também sem a devida remuneração pelas horas extras prestadas”. (BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio.** Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em 03. Jun. 2018.)

<sup>64</sup> Mannrich aborda que hoje em dia, com os novos gêneros e modalidades de trabalho, a contraposição entre subordinação e autonomia se traduz em linhas mais tênues, e flexíveis. Com isso, observamos que o

Quanto à temática da subordinação, existem as diferenças entre subordinação direta e indireta (Luciano Martinez); ainda é necessário trazer a classificação do que se chama de subordinação integrativa, também conceituada por Luciano Martinez através da “[...] dispensabilidade da ordem direta (da subordinação direta) do empregador para a formação do vínculo entre os efetivos beneficiários dos serviços e contratados”.<sup>65</sup> Em paralelo, apenas é válido mencionar que a doutrina italiana cunhou a figura da parassubordinação<sup>66</sup> (em que o trabalhador conforma uma espécie de colaborador dos fins da empresa<sup>67</sup>), figura esta que será mais detalhada ainda neste subtópico.

Portanto, independentemente da subordinação ser direta, indireta, ou integrativa (enquadra-se o empregado como integrante, participante da organização empresarial, a perseguir fins específicos, ou mesmo alguns outros fins secundários desta entidade empresarial); independente da sua forma de manifestação, a subordinação jurídica consiste no elemento caracterizador da relação de emprego, em que existe uma relação assimétrica composta por dois polos contrapostos. Esse poder (de controle; direção ou fiscalização; disciplinar; ou regulamentar) do empregador para com o trabalhador é limitado: o jus variando do empregador é constantemente “combatido” através do jus resistendiae que detém o empregado.<sup>68</sup>

Sobre esse mencionado poder diretivo – que se encontra disposto na CLT, expressamente no artigo que traz a noção do que seria a figura do empregador (art. 2º, Consolidação das Leis do Trabalho), Emília Sako traz que “No modelo tradicional, o trabalhador acatava ordens e determinações provenientes diretamente do tomador de

---

teletrabalho é uma modalidade contratual (pela Lei 13.467/17) que se encontra na zona limítrofe entre subordinação e dependência, originando toda esta discussão dogmática sobre o tema.

<sup>65</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2011, pg. 121.

<sup>66</sup> Quanto à figura da parassubordinação, vejamos o magistério de Martinez, sobre o assunto: Uma das consequências mais visíveis desse processo foi evidenciada na redefinição do perfil de trabalhador, que foi chamado a assumir riscos antes exclusivamente tomados pelos capitalistas. No lugar da subordinação jurídica típica passou a existir uma situação de parassubordinação, na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado. (MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, pg. 121).

<sup>67</sup> Sobre o fenômeno da parassubordinação, Martinez: “A parassubordinação é, então, visualizada em relações pessoais de colaboração continuada e coordenada, em que a direção dos serviços está presente de modo difuso e pontual”. (Ibid.)

<sup>68</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> . Acesso em: 8 maio. 2018.

seus serviços, a quem a lei confere um poder diretivo e organizacional (CLT, art. 2º), conceituação que ao longo de muitos anos orientou o direito do trabalho”.<sup>69</sup>

Ao lado do importante critério da subordinação, coloca-se o que se convencionou chamar de dependência econômica. Alguns estudiosos, insatisfeitos com o caráter da denominação da “subordinação jurídica”, substituem esse requisito pelo sentido da dependência econômica, do trabalhador em relação ao seu patrão, segundo expõe Vera Winter: “Esse conceito de dependência econômica originou-se na doutrina alemã, com crítica dos tratadistas italianos que o substituem por subordinação jurídica, admitido em larga escala por toda a doutrina [...]”.<sup>70</sup>

Neste sentido, João Leal Amado advoga que

[...] Sob a epígrafe “situações equiparadas”, se determina que “as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência econômica do beneficiário da actividade. (AMADO, 2013, p. 165)

No momento, necessário tecer um comentário sobre o teletrabalho: acredita-se na existência de subordinação (ou dependência econômica, ou parassubordinação – consoante à linha doutrinária seguida), e ademais, que esta é acentuada, intensificada pela utilização dos meios telemáticos e de subordinação - e também da política de resultados, que reitera a existência das jornadas excessivas no teletrabalho<sup>71</sup>.

Aos que mencionam que o teletrabalhador seria uma espécie de “trabalhador autônomo”, posto que não estaria no local da empresa, recebendo ordens diretas do empregador, o máximo que se pode considerar que ocorre é uma “independência técnica” para o desempenho do seus deveres funcionais à distância da sede do

<sup>69</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018.

<sup>70</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** Editora LTr: São Paulo. 2005, pg 47.

<sup>71</sup> “ O controle físico é substituído pelo tecnológico, mais eficaz que o tradicional porque permite a vigilância direta, embora, diferida. O empresário, supervisor ou chefe não mais circula pela unidade e sim pela rede, que forma parte da empresa. O trabalhador submete-se a uma liberdade vigiada, tão ou mais temida que a vigilância física, feita pelos olhos do patrão “ (SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018.)

empregador – e aqui se reforça que o uso constante dos meios telecomunicacionais e instrumentos telemáticos no próprio exercício laboral “subordina”, submete ainda mais o teletrabalhador. Nos ensinamentos de Vóglia Cassar e Leonardo Borges, fica claro que “cai por terra a presunção de autonomia no âmbito do trabalho à distância”.<sup>72</sup>

Com vistas a maior proteção do trabalhador, tem-se a lição de Sako, no sentido em que anuncia que,

Muitos teletrabalhadores, dotados ou não de formação técnica especializada, são contratados como autônomos para executar atividades normalmente desenvolvidas pela empresa tomadora. São atraídos por meio de vantagens indiretas, bônus, prêmios e acabam sendo inseridos nos fins da empresa, ganhando mais espaço que o trabalho subordinado clássico. Porém, se a atividade exercida pelo teletrabalhador tiver relação direta com aquela normalmente desenvolvida pela empresa tomadora, esse traço, característico da relação de emprego, faz presumir sua existência.<sup>73</sup> (SAKO, 2012, s/p)

Com a atual lei da Reforma do Trabalho, o instituto do “tele-emprego” foi regulamentado, entretanto os requisitos desta espécie de contrato são questionados, em especial o da subordinação jurídica, o que justifica retomar e estudar alguns tópicos conexos a este tema.

Para alguns autores, as diferenciações entre as figuras de subordinação jurídica e o instituto da subordinação econômica são mais evidentes, como Amauri Nascimento e Sônia Mascaro<sup>74</sup> prenunciam que

Ficou claro que a dependência econômica não é o mesmo que subordinação e, por outro lado, [...] que habitualidade do serviço para a mesma fonte, por si, também é insuficiente para configurar subordinação. Há pessoas que não sendo empregadas ocupam uma posição na empresa quase da mesma natureza de trabalhadores subordinados. (WINTER, 2005, p. 59)

Já outros autores compreendem uma diferença mais sutil, como que o sentido de ambas as denominações tivesse o mesmo efeito de abordar a submissão existente entre o trabalhador e o empregador – e é esta a linha que se segue no presente trabalho. A respeito deste assunto, Mannrich aborda:

<sup>72</sup> CASSAR, Vóglia Bonfim & BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método. 2017.

<sup>73</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018.

<sup>74</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2014, pg. 226.

A dependência jurídica equivale à subordinação: o empregado depende juridicamente do empregador, ou seja, subordina-se, na relação contratual, ao empregador, que detém o poder de comando, devendo-lhe obediência. Em outras palavras, a subordinação consiste no dever do empregado de submeter-se às ordens emanadas do poder diretivo do empregador, no limite do contrato. O descumprimento daquelas ordens desencadeia o exercício do poder diretivo. Há uma relação de dever e poder, onde o dever de obediência submete-se a um poder de comando: eis a essência da dependência jurídica, ou seja, da subordinação.<sup>75</sup> (MANNRICH)

Quanto à espécie de manifestação dos poderes diretivos do empregador (existentes como subordinação, ou dependência econômica, ou ainda parassubordinação), Vera Regina Winter nos diz, quanto ao teletrabalho, que

O seu uso não provoca uma crise do conceito de dependência, mas uma alteração da morfologia do trabalho subordinado que obriga a mudança de valoração, ou seja, a uma recomposição mais imaginativa do sistema de indícios para desvelar sua existência com mais nitidez. (WINTER, 2005, p. 60)

Aqui é válido apenas trazer a colação que o exercício dos poderes diretivos titularizados por parte do empregador refere-se ao labor realizado pelo empregado, no exercício das suas atividades funcionais, e não quanto à pessoa do trabalhador – isso consiste numa das mais importantes conquistas sociais no campo do trabalho.

Finalmente, entende-se que no teletrabalho, mesmo que se admita, em tese, uma subordinação diferenciada ou mitigada, esse poder diretivo do empregador encontra-se existente na relação de teletrabalho, mesmo que não possa, teoricamente, ser exercido pelo empregador de forma direta no âmbito da empresa: “Até porque, o elemento por excelência é a dependência do empregado ao empregador, sendo o local de trabalho utilizado apenas como meio indiciário da existência do elemento subordinação.”<sup>76</sup>

E, de fato, acreditamos que a forma de labor consubstanciada no tele-emprego, por meio da utilização das TIC's e dos meios telemáticos de produção e informação, apenas reforça e amplia esses poderes do patrão, de forma que maximiza o caráter da “subordinação jurídica” existente na situação do tele-emprego. Nesse sentido, é contínua a lição das autoras acima descritas:

<sup>75</sup> MANNRICH, Nelson. **Autonomia, Parassubordinação e Subordinação: Os Diversos Níveis de Proteção do Trabalhador e do Teletrabalhador.** Disponível em [http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson\\_manrich.pdf](http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf) . Acesso em 28. Jun. 2018.

<sup>76</sup> WOJTECKI, Caroline Maria Rudek; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **A redefinição da subordinação jurídica no Teletrabalho.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93896/2014\\_wojtecki\\_caroline\\_redefinicao\\_subordinacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93896/2014_wojtecki_caroline_redefinicao_subordinacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 20. Jun. 2018.

O que de fato ocorre, é que a subordinação não desaparece, mas sim a tecnologia usada cria uma nova roupagem para este elemento configurador da relação empregatícia. Assim, recebidas as ordens pelo teletrabalhador, o controle do tele-empregador passa a ser executado e posteriormente aferido por mecanismos como a avaliação da produção.<sup>77</sup> (WOJTECKI, 2014, s/p).

### **3.3.3 O amparo legal do teletrabalho no Brasil até a lei 13.467/17 e a análise das decisões de segundo grau acerca do teletrabalho até 2017**

Até a lei 13.467, publicada em 2017, que efetivamente veio a regulamentar o teletrabalho (frente à necessidade de se dar regramento a esta forma de exercício laboral possibilitada pela evolução das telecomunicações e dos meios tecnológicos e telemáticos de informação), a legislação Brasileira apenas regulava o exercício do trabalhador a domicílio, dispondo e normativizando a matéria em apenas dois artigos da Consolidação, até então de 1943, os art. 6º (conceituação, e caracteres “implícitos” da relação de trabalho em domicílio) e o já enunciado art. 83 (garantia mínima do salário ao trabalho a domicílio, por conta do empregador), ambos da CLT.

Elucidativo, portanto, transcrever o art. 6º da CLT, que versa sobre o tema:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, Lei nº 12.551, 2011)

Destarte, pode-se perceber que a normatividade até então existente não caracterizava, diferenciava ou individualizava o instituto do teletrabalho – sequer apareciam esses termos na legislação -, pelo que as mínimas normas legais que existiam não eram capazes de conferir qualquer regulação ou segurança do exercício laboral por parte desses teletrabalhadores.

No âmbito do teletrabalho, até a sua regulamentação pela Lei da Reforma Trabalhista, em 2017, os conflitos apresentados aos Tribunais geralmente referiam-se à existência (ou não) de vínculo empregatício; ao pagamento por serviço extraordinário realizado através do teletrabalho; e a respeito do chamado “direito de desconexão” do empregado.

---

<sup>77</sup> Ibid.

Apesar de não serem unânimes as decisões, a maioria dos acórdãos encontrados tendia ao deferimento do pagamento de horas extras em regime de “teletrabalho”, entretanto, era resistente a reconhecer o vínculo empregatício entre os teletrabalhadores e suas respectivas entidades patronais. Com isso, ressalta-se a relevância de se ter estabelecido uma legislação e regulação específicas ao teletrabalho, de forma a conferir maior segurança jurídica a essa modalidade de contrato de trabalho.

O que aqui se quis demonstrar foi que, em análise das principais decisões e parâmetros dos Tribunais de segunda instância, os Julgadores, quando colocados/provocados por trabalhadores “autônomos” (ou seja, não contratados no âmbito de determinada empresa) - mas que exerciam função de empregado em face da subordinação jurídica advinda justamente do uso de meios telemáticos de exercício funcional (teletrabalhadores) - para o reconhecimento do vínculo laboral em relação às empresas, esses Magistrados tendiam a indeferir/desconsiderar a existência e conformação de uma relação de trabalho.

Ao lado disso, quando provocados por trabalhadores “externos” (verdadeiramente teletrabalhadores, como modalidade de trabalho à distância da sede e estrutura físicas da empresa) – já existindo aqui a existência/conformação de determinada relação empregatícia – os intérpretes tendiam geralmente a reconhecer como devidas as horas extras, de serviço extraordinário efetivamente prestadas por determinado trabalhador.

Destarte, abaixo são colacionadas duas diferentes decisões encontradas acerca da concessão de recebimento de horas extraordinárias:

PROVA PERICIAL QUE, DE REGRA, SÓ PODE SER INFIRMADA POR PROVA DE MESMO VALOR TÉCNICO. TESTEMUNHA SEM QUALIFICAÇÃO TÉCNICA. NULIDADE. CERCEAMENTO. O art. 195 da CLT dispõe que a caracterização e a classificação da insalubridade ou periculosidade devem ser feitas por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, de sorte que a prova das condições ambientais laborais, para efeitos dos adicionais de insalubridade e periculosidade, depende de conhecimento técnico e, por isso, reclama a prova pericial, nos termos dos arts. 145 e 420 do CPC combinados com o parágrafo segundo do art. 195 da CLT. O perito é considerado auxiliar do Juiz (art. 139 do CPC). Sendo assim, a carga probatória do laudo pericial é bastante robusta e persuasiva e, na maior parte das vezes, deve prevalecer, mormente se não é infirmada por prova de mesmo valor técnico. A prova pericial não pode ser infirmada por prova testemunhal, especialmente se o testemunho não é colhido de pessoa com formação e conhecimento igual ao da especialidade necessária para atuar como perito. Mantidas as conclusões periciais. O indeferimento de perguntas técnicas a testemunha que não poderia servir como perito pela

ausência de formação técnico-especializada não determina a nulidade da sentença. VALORAÇÃO DA PROVA ORAL. PRINCÍPIO DA PERSUASÃO RACIONAL. PRESTÍGIO À ANÁLISE DO JUIZ QUE COLHEU PESSOALMENTE A PROVA. A valoração da prova é feita segundo o princípio da persuasão racional, nos termos do art. 131 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. O Juízo a quo entendeu que a testemunha ouvida pela reclamada mostrou-se de maior credibilidade em relação ao contrato de trabalho. A testemunha nunca trabalhou diretamente com o reclamante. Sendo assim, considerando que o Juiz colheu pessoalmente a prova e teve, por isso, a oportunidade de observar o comportamento dos depoentes em audiência; impõe-se o reconhecimento de que a prova produzida acerca do período sem registro não foi robusta, de sorte que o reclamante não se desincumbiu do ônus da prova que lhe cabia. **JORNADA EXTERNA. ART. 62 DA CLT. FISCALIZAÇÃO. MEIOS TELEMÁTICOS. A previsão do art. 62, I, da CLT tem aplicação restrita aos empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. O cerne da questão não está no âmbito da fiscalização. Não importa, verdadeiramente, se o empregador fiscaliza ou não a jornada de trabalho, mas sim se é possível ou viável que se possa fiscalizar. A inviabilidade, por falta de meios ou mesmo pela natureza do trabalho, da fixação de horário de trabalho conjugada à impossibilidade de sua fiscalização ou mensuração atrai a incidência da norma do art. 62, I, da CLT. Não sendo identificada a incidência do art. 62, I, da CLT, deve o empregador manter registro da jornada cumprida, nos termos do art. 74, parágrafo segundo, da CLT. Nos dias atuais, tendo em vista os recursos de tecnologia de que as empresas dispõem ou aos quais têm acesso, é possível a fiscalização da jornada de trabalhadores nas mais diversas funções. Tanto é assim que, acompanhando a evolução da sociedade e da tecnologia, recentemente, o art. 6º da CLT foi alterado pela Lei nº 12.551/2011 para contemplar o teletrabalho (também chamado de trabalho à distância), que é aquele desempenhado fora do estabelecimento do empregador, mas que pode ser controlado e supervisionado por meios telemáticos, como era no caso. O tempo de trabalho pode ser mensurado inclusive por meio de cálculos estatísticos e matemáticos, considerando a produtividade e o tempo médio para o desenvolvimento dessa ou daquela atividade, sendo possível essa mensuração nos trabalhos braçais ou intelectuais. De fato, a reclamada controlava o horário por meios telemáticos, já que havia contato com os supervisores por meio de telefone ou de outras tecnologias de comunicação, nos termos do Parágrafo único do art. 6º da CLT (Súmula 428 do C. TST - incidência ante a similaridade da situação jurídica), de modo que, enquanto o contato é constante e intenso, deve-se considerar o trabalhador executando ou aguardando ordens do empregador, o que se revela de efetivo serviço, nos termos do art. 4º da CLT. Horas extras devidas.**

(TRT-2 - RO: 00027036320115020089 SP 00027036320115020089 A28, Relator: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES, Data de Julgamento: 11/09/2014, 12ª TURMA, Data de Publicação: 19/09/2014)

Existe inclusive decisão que entende pela “inaplicação” do dispositivo do inciso I, art. 62, CLT, no que tange ao teletrabalho, na espécie de trabalho externo (como visto neste trabalho, o teletrabalho poderá manifestar-se de diferentes formas, pelo que os caracteres essenciais à identificação do tele emprego consistem no exercício das funções

laborativas preponderantemente fora do estabelecimento empresarial, e pela utilização de meios e instrumentos telemáticos de comunicação):

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. ATIVIDADES EXTERNAS. ART. 62, I, DA CLT. ATIVIDADES SOB CONTROLE DE HORÁRIO. DEVIDAS. **O fato de o empregado exercer atividades externas, como previsto no inciso I do art. 62 da CLT, por si só, não basta para isentar o empregador do pagamento das horas extras prestadas, sendo necessário que o empregado efetivamente não esteja sob controle de horário.** O trabalho externo comprovadamente executado mediante submissão horária faz devidas, como extraordinárias, as horas diárias prestadas além da jornada contratual.

(TRT-1 - RO: 14631720105010246 RJ, Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, Data de Julgamento: 29/10/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-11-28)

Abaixo, foram trazidas duas distintas decisões referentes à caracterização ou não de vínculo de emprego, por parte do trabalhador que exerce labor em sua residência, senão veja-se:

RECURSO DO RECLAMANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ART. 3 DA CLT. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AUTÔNOMO. [...] Tais fundamentos não merecem reforma. Em complementação à argumentação supra, **impõe lembrar que o teletrabalho não elimina o contrato de emprego. Isto porque caso seja prestado de forma subordinada no moldes do art. 6º. da CLT ou como autônomo. Ou seja, o que definirá a sua natureza jurídica será a forma como será realizada a prestação de serviços[...].** Impõe-se a manutenção de decisão que, acertadamente, **em análise dos requisitos necessários à configuração do vínculo de emprego, concluiu pela ausência do elemento subordinação jurídica, verificando, na realidade, a prestação de serviço autônomo.** Recurso conhecido e improvido.

(TRT-11 00220820100141100, Relator: Adilson Maciel Dantas)

Ademais, quanto ao nomeado direito à desconexão titularizado por parte do teletrabalhador, as decisões tendem a analisar essas circunstâncias favoravelmente ao trabalhador, pelo que concedem indenizações por danos sofridos pelos empregados:

TESTEMUNHA QUE TAMBÉM MOVE AÇÃO CONTRA A EMPRESA. ALEGAÇÃO DE INTERESSE JURÍDICO. SUSPEIÇÃO NÃO CARACTERIZADA. Não voga a suspeita lançada no recurso quanto ao depoimento da testemunha, em razão desta mover reclamação trabalhista em face da demandada e a autora ser sua testemunha, vez que provada a alegada "troca de favores". Com efeito, a empresa-ré sequer comprovou que as ações da trabalhadora e de sua testemunha tinham o mesmo objeto. Ademais, o fato de a testemunha ter movido reclamação trabalhista contra a ré apenas consubstancia o exercício do direito constitucional de ação (art. 5º, XXXIV e LV, da CF) e não invalida o seu depoimento, nos termos da Súmula 357 do C. TST: "Testemunha. Ação contra a mesma reclamada.

Suspeição. Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador." Isto posto, dou por bom e válido o depoimento, hábil a produzir convicção em juízo. 2. INTERVALO INTRAJORNADA CONCEDIDO PARCIALMENTE. DIREITO AO PAGAMENTO DA HORA INTEGRAL COMO EXTRA. A concessão parcial do intervalo não assegura ao empregador qualquer direito de compensação, em face do caráter público e tutelar da norma em questão. Dar parte do descanso é o mesmo que não concedê-lo. Nesse sentido se posicionou o C. TST, através da Súmula nº 437. 3. TRABALHO NOTURNO. PRORROGAÇÃO. DIREITO AO ADICIONAL E HORA REDUZIDA. A sobretaxação do trabalho noturno tem fundamento higiênico, em face do notório desgaste sofrido pelo trabalhador durante a faina da noite. Por essa mesma razão, o horário posterior às cinco horas da manhã, quando em prorrogação ao trabalho noturno, também é conceituado como noturno e assim remunerado, por força do disposto no parágrafo 5º do artigo 73, da CLT ("Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo") e entendimento consubstanciado no inciso II da Súmula nº 60, do C. TST. 4. INTERVALO ENTRE JORNADAS NÃO RESPEITADO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 66 DA CLT. INCIDÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 355 DO C. TST. São devidas, como extras, as horas trabalhadas durante o intervalo entre jornadas, no qual o trabalhador ainda deveria estar descansando, em analogia às questões relativas à ausência de intervalo intrajornada. Inteligência do artigo 66 da CLT. Incidência da OJ 355, da SDI-1, do C. TST. Sentença mantida. 5. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação no Direito do Trabalho se extrai do direito posto, quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a idéia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era entendida como condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. E com os novos meios de comunicação, essa conditio foi repensada, já que a localização e acionamento do trabalhador tornou-se factível fora de casa. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. **Por certo o escopo da**

alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido.

(TRT-2 - RO: 00014375420135020062 SP 00014375420135020062 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 14/10/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 24/10/2014)

### 3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Neste esteio do teletrabalho, podem ser percebidos alguns pontos positivos e negativos sobre a referida modalidade de trabalho à distância, em regra exercido na própria residência do teletrabalhador.<sup>78</sup>

A principal vantagem reconhecida consiste na diminuição dos engarrafamentos nas grandes cidades, e na diminuição da poluição atmosféricas e sonora<sup>79</sup>, posto que o labor exercido em casa diminui a utilização dos veículos automotores, reduzindo o consumo de combustíveis fósseis e os efeitos decorrentes da queima dessas matrizes energéticas (e como já visto, foi mais especificamente devido à crise do petróleo de 1970 que houve uma preocupação em reduzir o consumo desse componente, e foi encontrada a solução do teletrabalho para a diminuição dos commutings, deslocamentos casa-trabalho e trabalho-casa).

Outra vantagem que também pode ser apontada é a melhoria na qualidade da “produção”, e também no quesito quantitativo do trabalho, posto que no ambiente do

---

<sup>78</sup> “O teletrabalho, diante de suas características conceituais e estruturais altamente polêmicas, compõe debates sobre sua existência, estruturação, organização, manutenção, aplicação ou extinção e fomenta relevantes pesquisas. Não se pode negar a inafastável necessidade de se questionar os efeitos, as vantagens e desvantagens, além da eficácia e da eficiência desse instituto.” (BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio.** Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em 03. Jun. 2018.)

<sup>79</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização.** Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Maio. 2018.

teletrabalho, o empregado detém maior concentração para a realização de suas tarefas funcionais e laborais, o que acaba por “acelerar” o seu ritmo de trabalho (o que interessa bastante ao empregador, e que ademais, não necessita manter grandes escritórios físicos, se os seus trabalhadores estão laborando em casa, ou em outras localidades). Ademais, aponta-se que, ao realizar o labor preponderantemente em sua residência, haveria o resultado do maior convívio deste tele-empregado com o seu respectivo contexto familiar.

No que tange aos prejuízos para o teletrabalhador, no entanto, são percebidas algumas distintas desvantagens: isolamento e individualização do teletrabalhador<sup>80</sup>— consoante será melhor exposto no capítulo seguinte desta monografia; enfraquecimento do sentimento de pertencimento de classe por parte do trabalhador isolado; enfraquecimento político das entidades coletivas e sindicais, visto que a tendência em implantar o teletrabalho nas empresas (como um estratégia de redução dos custos empresariais, em realidade)<sup>81</sup> ocasiona a deslocalização e a “pulverização” dos trabalhadores. E ainda, seguindo a linha já enunciada neste trabalho, tem-se a primordial questão das condições ambientais do emprego, e seus prováveis impactos na saúde do teletrabalhador.

Em continuidade, relativo aos pontos negativos dessa espécie de relação de emprego, conforme ilustrado por Vera Regina Winter,

Desvantagens também são apontadas neste tipo de trabalho fora da sede da empresa, pois levaria o trabalhador ao isolamento social com maior probabilidade de **ruptura de contrato pela inexistência de envolvimento emocional com a equipe**. Igualmente a atividade sindical restaria prejudicada, se considerada a falta de integração com a categoria profissional. (WINTER, 2005, p. 16)

Neste plano, Estrada<sup>82</sup> ainda aponta (como desvantagem do tele-emprego) a maior possibilidade de ser demitido devido à falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico superior ao qual o empregado se encontra, de alguma forma, vinculado

---

<sup>80</sup> ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> . Acesso em: 8 maio. 2018.

<sup>81</sup> Nas palavras de Winter, o teletrabalho conforma fonte de valor acrescentado para as empresas, que detêm grande interesse econômico por detrás dos incentivos de implantação dessa nova modalidade que é o teletrabalho. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 65).

<sup>82</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização**. Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Maio. 2018.

(mesmo que indiretamente, exercendo funções fora do local-sede da empresa), ao passo que se encontra submetido constantemente aos poderes diretivos do empregador pelas vias telemáticas: todos esses aspectos conformam um alto nível de submissão do tele-empregado e precarização do teletrabalho.

O mesmo autor traz, ademais, as desvantagens do teletrabalho transfronteiriço, visto que as grandes multinacionais instalam centros de teletrabalho em países com menor proteção aos direitos sociais dos trabalhadores – os chamados “paraísos trabalhistas”, traçando o paralelo que essas circunstâncias configuram mais um benefício dessa modalidade de trabalho à classe patronal (não se quer dizer aqui que o teletrabalho apenas apresentaria malefícios, e reconhecemos a importância da nova lei 13.467/2017 ao regulamentar esta figura contratual, todavia, as críticas necessárias a este instituto devem ser realizadas com a máxima objetividade).

Ultimamente, quanto ao teletrabalho “supranacional”, ao representar uma interessante via competitiva e concorrencial na esfera de mercado, traça o respectivo autor que,

As razões para explicar a ida ao teletrabalho transfronteiriço são diversas, desde a procura de um perfil determinado, até a possibilidade de entrar em outros mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores. Mas a principal causa é obter vantagens competitivas, obtendo um benefício das diferenças salariais e da carga social que existem nos diferentes países. Em outros casos, o empresário procura uma maior operatividade da empresa, aproveitando-se dos fusos horários, fazendo que se acesse aos terminais da empresa enquanto o pessoal interno estiver descansando, desta forma, os computadores centrais ficariam funcionando dia e noite, ou seja, as 24 horas do dia.<sup>83</sup> (ESTRADA, 2002, s/p)

Finalmente, apontamos que os pontos negativos são ainda mais intensificados para a “teletrabalhadora” (mulher), posto que esta modalidade de trabalho à distância, geralmente exercida na própria residência da trabalhadora, ocasiona a confusão dos papéis de produção e reprodução.<sup>84</sup>

O ritmo de trabalho exigido no contexto do tele-emprego (gestão por resultados e metas, como já apontado) afeta a todos os teletrabalhadores, homens e mulheres, invadindo a sua esfera privada, e de privacidade, de diferentes formas (este tema será desenvolvido melhor no próximo capítulo).

---

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> . Acesso em 02 Jun. 2018.

## **4 A LEI 13.467/17 E O TELETRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO**

Este terceiro capítulo final propõe-se a comentar, objetiva e propriamente, sobre a reforma trabalhista, ante a regulamentação do exercício do teletrabalho por esta Lei 13.467/2017, centralizando a atenção para a problemática da proteção do meio ambiente de emprego do teletrabalhador. Ademais, estabelece relação entre o meio ambiente de teletrabalho, e a necessidade de proteção da saúde do empregado submetido a este regime específico de trabalho.

Também a proposta presente nos subtópicos abaixo é composta pela análise das questões e circunstâncias que permeiam a deteriorização da saúde do teletrabalhador, através de práticas “abusivas” de precarização da relação laboral, e submissão do indivíduo caracterizado na modalidade de tele-empregado.

### **4.1 BREVE HISTÓRICO ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA**

Neste tópico, considerou-se essencial a abordagem do viés ideológico que permeou o contexto da aprovação da sobredita Lei de Reforma Trabalhista, bem como que foi abordada a questão do princípio primaz da vedação do retrocesso social em face da nova Lei 13.467/2017, consoante será visto nas disposições seguintes.

#### **4.1.1 A aprovação da reforma e o contexto político-social do período**

Apenas é válido aclarar brevemente que a Lei da Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Legislativo Nacional ao tempo da chamada Reforma da Previdência, pelo que ambas se inter-relacionam e possuem pontos de toques, ou seja, se conectam, convergindo de alguma forma.

Com isso, parece que a Lei 13.467/2017, foi aprovada pelas instâncias competentes, não obtendo as reivindicações e protestos devidos pela população, que estava focada na outra recente reformulação legal; ou seja, os cidadãos brasileiros não deram conta das profundas modificações instituídas pela nova lei do trabalho, que trouxe promessas de melhoramento e diminuição do desemprego estrutural que assola o

contexto social brasileiro (com a vulnerabilidade de inúmeros direitos fundamentais e garantias dos trabalhadores),<sup>85</sup> e ainda trouxe em seu cerne a ideia de atualização da CLT de 1943, da necessidade de adequação das leis trabalhistas aos “tempos modernos”.

O que se quer demonstrar no presente trabalho acadêmico é que a nova legislação até trouxe algumas ponderações e melhoras no âmbito da regulação das relações trabalhistas, porém, é possível perceber (nitidamente, diga-se de passagem) que as reformulações legais ocorridas “servem” a determinada classe, a dos empregadores<sup>86</sup>.

Quanto ao teletrabalho, houve um grande benefício trazido pela nova lei 13.467/2017: com a disposição expressa dessa modalidade de emprego (considera-se o teletrabalho como trabalho à distância, por ser uma classificação mais abrangente, como já visto nesta monografia), foi conferida alguma segurança jurídica aos teletrabalhadores, e aos respectivos patrões que desejam contratar empregados neste contexto de exercício laboral<sup>87</sup> - ademais, os aspectos controvertidos quanto a essa regulamentação serão tratados ainda ao longo desta monografia.

Destarte, o que restou – e resta, no presente -, é que os estudiosos (tanto a doutrina, quanto os intérpretes que lidam com a pragmática do direito trabalhista), detém agora a função de alertar e observar os impactos desse reforma do trabalho, com vistas à proteção dos interesses e direitos dos hipossuficientes.

---

<sup>85</sup> O advento das tecnologias de informação e comunicação causaram uma vasta transformação no cotidiano social e laboral. Portanto, para se obter uma visão mais apurada sobre a atual situação do Direito do Trabalho e do direito ao trabalho na sociedade como um todo, é imprescindível a análise de questões econômicas, políticas e sociais. As tradicionais formas de prestação de serviços aos poucos vão cedendo espaço a novas relações contratuais que não exigem a presença física do trabalhador, como: o teletrabalho, o qual revela uma mudança de paradigma manifestada em um novo ambiente de trabalho descentralizado dos centros de produção e centralizado no conhecimento e na informação” ( BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio.** Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em 03. Jun. 2018.)

<sup>86</sup> Importa aqui trazer a lume os dizeres de Graça Druck, “Esse regime é constituído por vontades (ativas ou passivas) de poderes políticos e, portanto, não pode ser explicada por “leis inflexíveis” de um regime econômico, mas sim por escolhas orientadas para preservar a dominação cada vez mais completa do trabalho e dos trabalhadores”. (DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em 03 Maio. 2018.)

<sup>87</sup> Nesse contexto, também elucidativos os ensinamentos de Druck, “No caso das estatísticas de trabalho, emprego e renda, há que se pensar na estabilidade ou instabilidade das categorias conceituais, ainda mais quando se consideram as rápidas transformações no mundo do trabalho”. <sup>87</sup> (Ibid.)

Ademais, essencial ressaltar a rapidez com que se deu o processo de aprovação da referida Lei 13.467/2017, sem uma discussão mais aprofundada ou específica das implicações desta reforma legislativa, sem levar em consideração as ponderações trazidas pela Magistratura do Trabalho, e pelos Procuradores do órgão Ministerial (MPT). Com isso,

[...] Juízes, fiscais do trabalho e procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT) declararam que não devem aplicar os principais pontos da reforma com o argumento de que há violação a princípios constitucionais, a outras leis trabalhistas e normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (ANAMATRA, 2017, s/p)

#### **4.1.2 O viés ideológico da reforma trabalhista: mitos impulsionadores à aprovação da lei 13.467/17**

Como já explanado acima, ao estar a serviço de determinado polo da relação de trabalho (o mais forte), cabe trazer e analisar alguns mitos que envolveram a aprovação da nova legislação, especificamente quanto ao capítulo específico que instituiu o exercício e as funções do teletrabalhador, além das “circunstâncias” já mencionadas referentes às possibilidades de redução de desemprego<sup>88</sup> e a necessidade de “avanço e progresso” das normas legais do emprego em paralelo aos novos acontecimentos da sociedade atual.

Portanto, algumas das questões que foram abordadas quando da promulgação da lei 13.467/2017, em relação ao teletrabalho foram: possibilidade de desenvolvimento e exercício do trabalho de acordo o “biorritmo” de cada empregado<sup>89</sup>; E alguns ainda foram mais longe, propondo que a execução do teletrabalho se daria de acordo com a vontade, e até disponibilidade do empregado, conforme o seu livre arbítrio<sup>90</sup> (como já

---

<sup>88</sup> Estrada enuncia sobre o advento desta nova modalidade de trabalho à distância: consistiria num fenômeno que englobaria “ainda com a redução de custos para o empresariado, e que ademais provocaria um reaquecimento da economia”. (ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização**. Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Maio. 2018).

<sup>89</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005.

<sup>90</sup> Neste diapasão, Antunes anuncia que “Se por um lado o princípio da qualidade total, quando subtraído do discurso ideológico que o sustenta, caminha essencialmente na direção da eliminação dos poros da jornada e do trabalho vivo do processo produtivo, a crescente individualização do trabalho funcionaria, de acordo com a autora, como uma espécie de arremate das alterações vivenciadas dentro e fora dos locais de trabalho”. (ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adocimentos no trabalho**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> . Acesso em 02 Jun. 2018).

analisamos no capítulo anterior, existe o “requisito da subordinação” da relação de emprego, que é inclusive majorado com o caractere de uso de meios telemáticos e de telecomunicações).

Ademais, alguns ainda abordam que o exercício do teletrabalho “abriria as portas” para o maior aproveitamento do tempo, para lazer com a família, e cuidados com a saúde (maior “disponibilidade” para a prática de exercícios físicos); e houveram os que renunciaram o aumento da capacidade de concentração no ambiente à distância, pela realização das atividades laborativas em lugar afastado do escritório central da empresa<sup>91</sup>.

Ademais, como trazido por Antunes, no que tange a condutas e normas mais flexíveis e “adaptáveis” no setor de garantias dos trabalhadores, existem três distintas perspectivas e indicadores a serem observados nesse tipo de emprego, quais sejam, maior produção, parâmetros de qualidade, redução de custos. Quer dizer, outrossim, acredita-se que a suposta maior concentração do empregado que labora à distância aumentaria o padrão de qualidade do trabalho, e ademais revela o foco na diminuição dos custos empresariais para o exercício do labor.<sup>92</sup>

Como se verá a seguir, essas abordagens são “desmistificadas”, posto que o controle da atividade pelos aparelhos telemáticos, e o regime de produtividade por metas e por resultados<sup>93</sup> fazem com que, em realidade, o trabalhador não tenha limites de horas de trabalho, trazendo consequências maléficas para sua saúde física e psíquica.

---

<sup>91</sup> Nas palavras de Estrada, “A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional”(ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização**. Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro) . Acesso em 06. Mai. 2018.)

<sup>92</sup> Nos ensinamentos de Martinez, “Arriscar é, sem dúvida, uma ação que pode produzir vantagens ou prejuízos. Nesses termos, se o empregado não é destinatário dos proveitos advindos de uma bem-sucedida aposta empresarial, também não poderá sê-lo das desventuras daí decorrentes.”( MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.)

<sup>93</sup> Segundo Druck, ao contextualizar essa “tendência” de gestão por resultados, a qual relaciona com o chamado regime de acumulação flexível: “Na era da acumulação flexível, as transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado.”( DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.....** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nsp1/a04v24nsp1.pdf> . Acesso em 03 Maio. 2018)

### 4.1.3 O princípio de vedação ao retrocesso social e a reforma trabalhista

Com as problemáticas, questões e “riscos” que estão sendo trazidos e abordados no presente trabalho, no que tange ao exercício do teletrabalho, como uma atividade funcional laborativa à distância, são colocados em causa, portanto, os parâmetros principiológicos de proteção social dos trabalhadores - primazia da realidade, condição mais benéfica e norma mais favorável (Vóglia Cassar e Leonardo Borges)<sup>94</sup> -, merecendo destaque primordial o postulado implícito da Vedação do Retrocesso frente às conquistas históricas da classe trabalhadora<sup>95</sup>.

Destarte, quanto ao relevante tema das normas princípios, é preciso trazer à baila as lições de Humberto Ávila, 2006, sobre o tema:

As considerações antes feitas demonstram que os princípios não são apenas valores cuja realização fica na dependência de meras preferências pessoais. Eles são, ao mesmo tempo, mais do que isso e algo diferente disso. Os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamento os a ele necessários. (ÁVILA, 2006, p. 80)

E, para complementar o assunto aqui exposto, necessário mencionar os dizeres de Robert Alexy, “segundo a definição padrão da teoria dos princípios, princípios são normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão alta quanto possível relativamente a possibilidades fáticas ou jurídicas”<sup>96</sup>.

Portanto, seguindo a linha de intelecção do doutrinador alemão, não cabe a mera escusa por meio da utilização da ideia de reserva do possível por parte do Estado governamental: contextualizando, ao atender (expressamente) aos interesses dos empregadores, possibilitando a retirada de garantias e direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, o poder público está permitindo a redução dos

---

<sup>94</sup> CASSAR, Vóglia Bonfim & BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método. 2017.

<sup>95</sup>“O movimento operário brasileiro desde sua origem vem lutando pela garantia de uma jornada de trabalho reduzida, sem redução de salário, e obteve algumas conquistas que hoje estão ameaçadas pela flexibilização dos direitos trabalhistas, pela prevalência do acordado sobre o legislado (ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. **Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador**. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100002) . Acesso em 15. Jun. 2018.).

<sup>96</sup> ALEXY, Robert. **Constitucionalismo Discursivo**. Editora Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2011, pg. 64.

direitos sociais já conquistados; garantias mínimas e básicas previstas na Carta Política.<sup>97</sup>

Quando o legislador se propõe a aprovar uma Lei como a da Reforma Trabalhista, com as “motivações” referentes ao desemprego estrutural – com isso, não cumpre o seu papel de apresentar mudanças políticas e econômicas eficientes para o problema, com a lógica proteção da classe trabalhadora -, ele está permitindo que direitos fundamentais sejam atingidos (horário de trabalho; pagamento de “horas extraordinárias” (no texto constitucional: remuneração do serviço extraordinário); repouso semanal; redução dos riscos; dentre tantos outros direitos e garantias previstos aos trabalhadores - art. 7º, CF/1988).<sup>98</sup>

Neste esteio, portanto, ainda em continuidade às ideias de Alexy, os princípios são mandados de otimização, posto que a sua aplicação e integração ao direito legal deve visar a melhor solução possível – no caso, a “preocupação”, ou melhor, o compromisso com a proteção das garantias históricas conquistadas pelos trabalhadores.

É preciso, portanto, aduzir que, quanto a recente inovação legislativa, é necessário que os aplicadores e intérpretes do direito desempenhem uma interpretação restritiva, e pragmática<sup>99</sup>, quando da integração das lacunas normativas encontradas na Lei 13.467/2017, visando à manutenção dos direitos sociais dos empregados; que essas garantias e direitos não sofram qualquer retrocesso.

---

<sup>97</sup> Nesse sentido, revelam-se importantes as palavras de Gilmar Mendes e Paulo Gonet: “Isso porque, apesar da realidade da escassez de recursos para o financiamento de políticas públicas de redução de desigualdades, **seria possível estabelecer prioridades entre as diversas metas a atingir, racionalizando a sua utilização, a partir da ideia de que determinados gastos, de menor premência social, podem ser diferidos, em favor de outros, reputados indispensáveis e urgentes, quando mais não seja por força do princípio da dignidade da pessoa humana, que, sendo o valor-fonte dos demais valores, está acima de quaisquer outros, acaso positivados nos textos constitucionais**”.(MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. Editora Saraiva, São Paulo, 2016, pg. 667.).

<sup>98</sup> Art. 7º XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.)

<sup>99</sup> MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_raphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 01. Jun. 2018.

Por fim, a proposta deste trabalho monográfico alinha com as medidas enunciada por Graça Druck quanto à necessidade de visualizar quatro distintas diretrizes em conjunto, quanto ao tema da proteção dos trabalhadores: criação de empregos, aumento da proteção social, respeito aos direitos e às normas internacionais do trabalho e diálogo social.

Apenas para esclarecer, traz-se o conceito, a noção deste postulado implícito da Vedação ao Retrocesso Social, por meio das palavras de George Marmelstein:

A ideia por detrás do princípio da vedação de retrocesso é fazer que o Estado sempre atue no sentido de melhorar progressivamente as condições de vida da população. Qualquer medida estatal que tenha por finalidade suprimir garantias essenciais já implementadas para a plena realização da dignidade humana deve ser vista com desconfiança e somente pode ser aceita se outros mecanismos mais eficazes para alcançar o mesmo desiderato forem adotados. (MARMELESTEIN, 2016, p. 285)

Nesse sentido, continua o autor que justamente não seriam os direitos fundamentais que deveriam girar em torno das leis (como que apenas as “matérias” que fossem positivadas como “fundantes”, produziriam assim os efeitos diretos, e “plenos”, conformando direitos fundamentais), e sim, o entendimento “contrário” seria o mais acertado: são as leis que devem servir (no sentido de implantação) às garantias fundantes, que são anteriormente fundadas e justificadas no postulado da dignidade da pessoa humana – pelo que está aqui abarcada a ideia da vedação do retrocesso social.

Em continuidade, esse mesmo autor enuncia os deveres de respeito, promoção e proteção<sup>100</sup>, aduzindo justamente o sentido consubstanciado no postulado implícito da Vedação ao Retrocesso Social.

Destarte, conforme será ainda desenvolvido no âmbito do presente trabalho, a ideia que se quer demonstrar aqui é a previsão de termo de responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador parece transferir os riscos ao empregado, primordialmente no que tange às condições ambientais de execução do determinado emprego/labor, e dos impactos “sanitários” advindos disso (além das reflexões gerais trazidas a respeito da reforma trabalhistas, e seu intrínseco viés pró-empregador, desprotetivo, que chega até a desconsiderar colocações constitucionais básicas asseguradas ao empregado, e também ao tele-empregado).

---

<sup>100</sup> MARMELESTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, pg. 298 e 299.

## 4.2 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Consoante já exposto, a Reforma trouxe a regulamentação expressa dessa modalidade de teletrabalho, relevando, portanto, trazer à tona o capítulo disposta pela nova Lei. Pelo recorte temático da presente monografia, entendeu-se melhor, primeiramente, colacionar a regulamentação in totum trazida pela Lei 13.467/2017, para que os comentários aos artigos do capítulo legislativo referente ao teletrabalho sejam feitos posteriormente, logo em seguida.

CAPÍTULO II-A  
[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

### DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, **bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado**, serão previstas

em contrato escrito. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 75-E. 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. **O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.** [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#) (grifos meu) (BRASIL, Lei 13.467, 2017)

Destarte, percebe-se que o teletrabalho, primordialmente, foi conformado (art. 75-B); houve a previsão da forma deste contrato específico, e de suas alterações (art. 75-C); regulou as condições de instalação e manutenção dos equipamentos telemáticos utilizados pelo teletrabalhador (art. 75-D); instituiu um “termo” específico de responsabilidade, a ser assinado pelo empregado “à distância” (art. 72-E).

Quanto ao artigo que formata o contrato do teletrabalhador, é interessante trazer a lume os comentários de Rafael Miziara, posto que reconhece a necessidade de que o contrato, apesar de individual, deve ser necessariamente escrito, de modo a conferir maior segurança e estabilidade jurídicas ao tele-empregado:

Não se nega que o contrato verbal também pode ser expresso e especificar as atividades que serão realizadas. No entanto, aqui parece que a intenção do legislador foi a de exigir contrato escrito nesse sentido. Ademais, o § 1º fala em “aditivo” contratual, o que é mais utilizado para contratos escritos”.<sup>101</sup> (MIZIARA, 2017, s/p)

Pode-se perceber que o legislador nada falou, ou abordou efetivamente sobre as normas de medicina e segurança do teletrabalhador – são normas de ordem pública, pelo que devem ser consideradas como “irrevogáveis” -, também não falando nada sobre os conhecidos “equipamentos de segurança do trabalho”, e, pelo contrário, instituiu uma figura “estranha”, denominada de termo de reponsabilidade, referente às diretivas dadas pelo patrão a este teletrabalhador (de acordo com o ainda será visto no presente capítulo, o legislador pareceu isentar o empregador da responsabilidade quanto a

<sup>101</sup> MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_raphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 01. Jun. 2018

acidentes de trabalho sofridos, apenas devido à “distância da sede da empresa” que caracteriza essa especial relação).

Ademais, mais adiante serão detalhados os comentários acerca da manutenção e instalação dos equipamentos informacionais e telemáticos utilizados pelos teletrabalhadores: desta feita, o empregador parece ter transferido os custos da atividade empresarial, em relação ao custeio da infraestrutura de emprego, a ser “trabalhada” pelo teletrabalhador.<sup>102</sup>

Neste campo, releva apenas tecer breves anotações acerca do art. 75-C, quanto à instituição do teletrabalho ser por “mero” contrato individual de trabalho, revelando a tendência trazida pela Lei de Reforma Trabalhista: isso parece desconsiderar a relevância dos instrumentos coletivos de negociação, desprotegendo e vulnerando o trabalhador, posto que se encontra “isolado” frente ao empregador, para acertar as condições de trabalho, não estando acompanhado de qualquer apoio (entidades sindicais) que possa aumentar a sua “força” no momento da negociação contratual.

Por último, ademais, releva deixar claro que o quanto modificado no art. 62, CLT, com as novas disposições da lei 13.467/2017. A lei da reforma trabalhista incluiu o inciso III no referido art. 62 (sobre os empregados excluídos do controle e fixação da jornada de trabalho), de modo que não assegura o “ressarcimento” do trabalho extraordinário (horas extras) aos teletrabalhadores, posto que o teletrabalho “geneticamente” seria incompatível com a limitação de jornada diária de trabalho.

Conforme antes visto, portanto, o que acaba por acontecer é que o teletrabalhador labora “extraordinariamente”, sem a devida compensação pecuniária deste trabalho,<sup>103</sup> ante a necessidade de atingir determinados “resultados produtivos” apresentados, ou melhor, impostos, pelo empregador.

#### 4.2.1 Caracterização do teletrabalho

---

<sup>102</sup> BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em 03. Jun. 2018.

<sup>103</sup> AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

José Dallegrave Neto ensina que as características do Teletrabalho seriam: realizado à distância, fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática<sup>104</sup>.

Destarte, os caracteres do teletrabalho se coadunam intimamente com as definições já expostas neste trabalho, no capítulo anterior, posto que reiteram a existência de alguma forma de subordinação jurídica – realizada pelos meios telemáticos de telecomunicação -, e da ausência de controle e limitação da jornada do teletrabalhador, sendo considerado uma modalidade de trabalho à distância (preponderantemente executado fora das dependências do estabelecimento sede ou principal da empresa). É também nesta seara que se encontram os ensinamentos de Vera Winter, quanto à natureza do teletrabalho<sup>105</sup>.

Destarte, como já discutido anteriormente (no capítulo 2), a proposta deste trabalho monográfico consiste em atentar-se para as questões relativas ao teletrabalho, como trabalho à distância, e “subordinado” (ou melhor, controlado, pela telemática), frente a sua regulamentação pela Lei 13.467/2017.

Neste contexto de caracterização do teletrabalho, João Leal Amado também traduz os principais elementos do tele-emprego, de forma bastante objetiva, pelo que diz: “Aqui temos, pois, os dois elementos cuja combinação caracteriza o teletrabalho: o elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado a distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso a tecnologias da informação e comunicação).”<sup>106</sup>

Elucidativos os ensinamentos de Mannrich, quando anuncia que para o Direito do Trabalho, interessa definir o conteúdo jurídicos das suas figuras contratuais, e quais seriam as suas formas de aparição, e de que forma a subordinação jurídica (e econômica) se manifesta em determinado tipo de relação empregatícia.

Nesta linha de intelecção, válido apenas pontuar que o teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho à distância, tende a ser focalizado nas funções intelectuais e de

---

<sup>104</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895> . Acesso em 04. Jul. 2018.

<sup>105</sup> “Na verdade, a qualificação jurídica desses trabalhadores depende de seu conteúdo obrigacional, ou seja, de como se vai realizar a prestação de serviços, podendo ser tanto de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista”. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 59).

<sup>106</sup> AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2013. Pg. 161.

trabalho imaterial do teletrabalhador, ou seja, o tele-emprego é mais utilizado no exercício de atividades laborais que envolvem maior criação e desenvolvimento de ideias, em detrimento de funções de trabalho mais manual<sup>107</sup>.

Ademais, apenas é válido dizer que a Lei 13.467/2017, ao regulamentar o instituto do teletrabalho, trouxe, em seus enunciados iniciais, a conceituação/definição do tele-emprego, enquanto o exercício laboral preponderantemente fora das instalações físicas da empresa e com a utilização dos meios telemáticos informacionais e telecomunicação, o que seguiu a linha até então percebida/disposta pela doutrina<sup>108</sup>. Nesse espeque, ainda, a nova legislação estipula que as atividades do teletrabalhador deverão ser detalhadas no contrato de teletrabalho.

E, portanto, trazemos os ensinamentos de Carlotto e Câmara:

Nesse sentido, novas características são exigidas, dando origem a um novo conceito e perfil de trabalhador. Neste, deve saber lidar com conceitos, processar e interpretar dados, reconhecer modelos e entender o processo produtivo como um todo, o que é radicalmente distinto do trabalhador fragmentado e preso ao pensamento mecanicista, que apenas executa seu trabalho. O novo trabalhador tem que se adaptar às novas linguagens, que se modificam constantemente.<sup>109</sup> (CARLOTTO; CÂMARA, 2010, s/p)

Ademais, neste diapasão, cabe trazer as palavras de Amauri Nascimento e Sônia Mascaro sobre a ocorrência de “atipicidade” no contexto da relação de trabalho:

Trabalho atípico ou especial é aquele prestado por uma pessoa física e em caráter profissional, para empresa ou não, com ou sem subordinação, com características que o afastam do padrão tradicional da relação de emprego quer quanto aos seus sujeitos, à duração, ao tempo de atividade, forma de remuneração e local em que a atividade é desenvolvida.<sup>110</sup> (NASCIMENTO AM; NASCIMENTO SM, 2014, p. 224)

Portanto, após tudo o que foi até aqui exposto, adentrar-se-á na análise da “tipicidade” da relação de teletrabalho, regulamentada pela nova lei da reforma do

---

<sup>107</sup> Neste âmbito, Melo Neto, “Na sua forma social de capital-produtivo e capital-mercadoria, a informação é a “razão de ser” do teletrabalho enquanto nova forma de utilização do trabalho imaterial e intelectual no processo contemporâneo de produção de mercadorias.” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014\\_dallegrave\\_neto\\_jose\\_teletrabalho\\_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_neto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 06. Jul.2018).

<sup>108</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** Editora LTr: São Paulo. 2005.

<sup>109</sup> CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **O tecnostre me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação.** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf> . Acesso em 04. Jun. 2018.

<sup>110</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** Saraiva: São Paulo, 2014, pg 224.

trabalho; ou seja, os estudos adiante estarão focalizados em saber, descobrir de que forma dos “requisitos conformadores” da relação de trabalho se manifestam frente ao teletrabalhador: pretende-se perceber a “roupagem” com que se revestem os requisitos da relação de teletrabalho, já adiantando que ao lado do exercício laboral preponderantemente fora do centro empresarial, se coloca a questão da personalidade, também preponderantemente conformada na modalidade do teletrabalho.

#### 4.2.2 O contrato de trabalho e os requisitos da relação de emprego

Primeiramente, antes de adentrar propriamente na forma em que o contrato de teletrabalho se manifesta<sup>111</sup>, é válido lembrar os dizeres de Amauri Mascaro e Sônia M. Nascimento, sobre a figura contratual: “As leis sociais e a subordinação passaram a caminhar juntas sob a figura do contrato de trabalho, que centralizou os limites de tutela”.<sup>112</sup>

E apenas é preciso mencionar que a relação de emprego, mesmo em sua modalidade de teletrabalho à distância, constitui um vínculo assimétrico desde sua gênese, posto que os dois polos/lados da relação contratual de trabalho detêm interesses diversos e opostos (a expropriação da força produtiva e da mais-valia do trabalhador pelo empregador; e a retirada do seu sustento pela remuneração devida do seu labor, por parte do trabalhador): são classes que se encontram historicamente em posições antagônicas<sup>113</sup>, e nesses constantes embates e movimentos da relação contratual sinalagmática de emprego, o poder conseguido por um retira a liberdade do outro.<sup>114</sup>

Em continuidade, portanto, ao passo que já foi aqui observado o quesito da subordinação, serão vistos os requisitos da personalidade, da não-eventualidade e da onerosidade do contrato de teletrabalho.

---

<sup>111</sup> Nesta senda, merece destaque: “Os requisitos da relação de emprego não se apresentam da mesma forma que no tipo tradicional, moldado no modelo fordista, no qual são visíveis e facilmente identificados. No teletrabalho, a personalidade, continuidade e subordinação jurídica se apresentam de forma completamente diferente.” (SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018.)

<sup>112</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2014, pg. 222.

<sup>113</sup> ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n123/0101-6628-ssoc-123-0407.pdf>. Acesso em 02 Jun. 2018.

<sup>114</sup> BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Editora Campus: Rio de Janeiro, 2004.

E antes de se passar a esses estudos sobre o contrato de trabalho, notamos apenas as palavras de Sako: “No teletrabalho os requisitos da relação de emprego não são visíveis como nas relações de emprego consideradas normais; o controle, centrado agora na produção, e não mais na pessoa do trabalhador, é feito a distância, muitas vezes, pela própria máquina (computador, celular, etc.)”<sup>115</sup>

Quanto ao requisito temporal da figura contratual do trabalho, Vera Winter traz que a não-eventualidade se traduz na regularidade da prestação laboral, pelo que ultrapassa a concepção de exercício laborativo diário. E ademais, prossegue que este requisito referente à regularidade da prestação do labor reveste a relação de um caráter continuativo do exercício da relação de trabalho.<sup>116</sup>

Já João Leal Amado, nomeia este requisito temporal como durabilidade, e o coloca ao lado da subordinação e da pessoalidade, bem como traz ainda que o contrato de trabalho comporta um requisito obrigacional (ambas as partes do contrato sinalagmático detêm obrigações e deveres, e em contrapartida, direitos a serem garantidos), e ainda comporta um critério patrimonial (justamente, a obrigação do empregador consubstancia a prestação pecuniária a ser fornecida pelo serviço prestado pelo trabalhador, montante com o qual o empregado sobrevive e realiza sua vida).<sup>117</sup>

No que se refere ao aspecto quantitativo, quanto ao requisito necessário da onerosidade, Vera Regina Loureiro W. também elucida que “Descabe, portanto, a gratuidade do trabalho, que pode ser remunerado em pecúnia ou em utilidades”<sup>118</sup> – como se sabe, no teletrabalho é mais frequente a remuneração por “produtividade” (por tarefa, obra ou peça), em detrimento de uma quantia fixa a ser recebida, com ressalvas ao salário mínimo estipulado constitucionalmente (art. 7º, CF/88).

É problemática a definição do critério/requisito da pessoalidade no âmbito do teletrabalho, já que o controle nesta modalidade de relação não é direto ou pessoal, consistindo numa figura mitigada da subordinação, no sentido de ser diferenciada e até

---

<sup>115</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018.

<sup>116</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 84.

<sup>117</sup> AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho.** Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

<sup>118</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 15.

mesmo “atípica” – que, como visto, resulta numa maior exploração das funções desempenhadas pelo teletrabalhador.

Preciso é, portanto, trazer à tona as palavras de Sako, sobre o tema:

A personalidade nem sempre será exigida no teletrabalho, na medida em que, em se tratando de trabalho a distância, não é relevante quem realiza o trabalho, e sim, que seja apresentado o resultado esperado. Não havendo no contrato cláusula de personalidade na execução do teletrabalho, presume-se que este poderá ser realizado por qualquer pessoa.<sup>119</sup> (SAKO, 2012, s/p)

É elucidativo trazer à baila o que diz Murilo Sampaio Oliveira, relativamente ao requisito da personalidade no “tele-emprego”:

O caráter da prevalência da prestação pessoal é bem diferenciado da natureza personalíssima do contrato de emprego. Fala-se em prevalência, pois os colaboradores podem até utilizar o trabalho de demais pessoas – terceiros –, desde que observe e assegure que sua prestação final, resultado do seu trabalho e de terceiros, seja demarcada pela sua qualidade pessoal.<sup>120</sup> (OLIVEIRA, s/ ano)

Seguindo a tese advogada pelo referido autor, sobre a ocorrência de uma “parassubordinação” no teletrabalho (exsurgida da doutrina italiana, essa ideologia concebe a subordinação jurídica de uma forma mais mitigada, vendo o trabalhador como um colaborador da atividade empresarial, dotado de uma suposta maior independência), o que interessa por ora é trazer a ideia de que o requisito da personalidade também se apresenta na relação de trabalho de maneira diferenciada, pelo que a personalidade deve predominar no teletrabalho a fim de que os objetivos finais (resultados) estejam assegurados e sejam cumpridos – gestão por metas, e jornadas excessivas e flexíveis de trabalho.

Portanto, o teletrabalhador poderia contar com a ajuda de terceiros, inclusive de seus familiares, para o desempenho das suas atividades laborais, sem que isso acarretasse obrigatoriamente a quebra da relação de emprego.

---

<sup>119</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em 30. Maio. 2018

<sup>120</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação.** Disponível em [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_marco2008/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc). Acesso em 05. Jun. 2018.

Em linha conexa encontra-se o entendimento de Vera Winter, quando alude que o critério personal continua sendo necessário, o que não significa que a personalidade tenha que se manifestar de maneira “exclusiva”, traz ainda a possibilidade de substituições ocasionais no exercício laborativo: “O que se deve resguardar é que tal substituição seja eventual e sem oposição do empregador, sob pena de descaracterizar o vínculo”.<sup>121</sup>

Neste plano, por último, é necessário entender que, relativo ao exercício do tipo específico do teletrabalho, conforme traduz Amauri Mascaro e Sônia Nascimento, “o contrato deve ser examinado mais em função da sua finalidade em relação ao meio que o cerca e da valorização da pessoa humana.”<sup>122</sup>

#### **4.2.3 Análise das alterações contratuais possíveis com o teletrabalho**

Quanto às possibilidades de alteração do contrato de teletrabalho, as breves considerações a serem feitas consistem na avaliação do disposto na nova legislação, no art.75 – C, CLT/2017, que preceitua que o modo de contratação do teletrabalhador será por contrato individual (e entende-se, como já demonstrado, que deva ser ao menos escrito e expresso esse documento de contratação nessa modalidade à distância), o que confere maior liberdade (para servir aos “desejos” do empregador) de negociação entre as partes.

Destarte, as alterações a serem efetuadas no âmbito do exercício laboral do teletrabalho, por respeito ao princípio do paralelismo e da simetria, serão também efetuadas no âmbito da negociação individual, *inter partes*.

Ademais, o parágrafo único desse mesmo artigo ainda fala, e aborda a possibilidade de substituição/modificação do regime à distância para o trabalho presencial, de forma unilateral, independente do consenso ou da “anuência” da parte trabalhadora.

Nesta seara, elucidativas são as anotações de Vera Winter, quando aborda que a alterabilidade contratual, no ambiente trabalhista, é presumivelmente prejudicial, e

---

<sup>121</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005, pg. 86 e 87.

<sup>122</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2014, pg. 573 e 574.

negativa, exurgindo, conseqüentemente, o jus resistentie do trabalhador - primordialmente, a possibilidade de alterações contratuais impostas unilateralmente pelo empregador resulta em instabilidade e vulnerabilidade das condições de exercício funcional do trabalhador.

Já o art. 75-D institui que o reembolso – e o modo como deverá ser feito -, das despesas resultantes da instalação e manutenção dos equipamentos telemáticos utilizados como instrumentos laborais, deve estar previsto expressamente na esfera deste contrato individual do teletrabalho<sup>123</sup>.

Ainda, o tema disposto no art. 75-E configura modificação, alteração no paradigma contratual vigente no direito do trabalho até então (instituição de uma figura inovadora, o chamado termo de responsabilidade), revelando questão essencial e relevante a ser discutida a seguir no presente trabalho.

E para concluir este subcapítulo, releva pontuar que caso o exercício da atividade laboral submetida ao teletrabalho deva se dar exclusivamente (obrigatoriamente) por parte do empregado – conformação do requisito da personalidade restrita -, essa exigência do empregador deve estar previamente explícita no contrato escrito de teletrabalho.

#### **4.2.4 Equipamentos de proteção ao meio ambiente laboral e termo de responsabilidade**

Como já aduzido anteriormente, a nova Lei 13.467/17 não traz disposições normativas específicas sobre segurança e medicina no teletrabalho, não prevendo a questão do fornecimento de equipamentos de proteção individuais - são elementos básicos essenciais de proteção da saúde do trabalhador (conformam normas de ordem pública).

---

<sup>123</sup> Segundo Betiatto, sobre o artigo que trata o custeio da instalação e manutenção dos meios telemáticos de exercício funcional “O Art. 75-D, da reforma trabalhista, prevê acordo escrito entre empregado e empregador a fim de se definir acerca da responsabilização pela aquisição e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho. Um tanto temerária tal determinação, pois, diante do poder de barganha do empregador, grande será a possibilidade de, em certa medida, o risco pela atividade empresarial ser repassada ao trabalhador em troca da possibilidade deste ter a flexibilidade de realizar seu trabalho fora das dependências do empregador”. (BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em Contraponto com as perspectivas Europeia e Italiana**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017\\_betiatto\\_ricardo\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 10. Jun. 2018.).

Quanto se fala em EPI's, coloca-se ao lado o questionamento quanto à fiscalização do seu uso, por parte do empregador. Essa circunstância é propiciada na esfera do trabalho internamente à empresa, entretanto, é dificultado, impossibilitado quando o controle dá-se pelos meios telemáticos de comunicação (teletrabalho).

Então, são identificados dois problemas quanto à “proteção individual” no esteio do teletrabalho: o próprio fornecimento, em si, dessas ferramentas e equipamentos de proteção para o exercício laboral do teletrabalhador, a serem oferecidos individual e unicamente a cada um dos tele-empregados; e, ademais, a sua utilização efetiva por parte destes trabalhadores em específico.

Nesta seara, interessa notar o quanto exposto por Bruna Jucá,

Uma fiscalização destinada à realização das atividades e outra destinada ao meio ambiente de trabalho. Estão abarcados pela primeira “espécie” de fiscalização o controle dos resultados produzidos – prática bastante comum no teletrabalho -, a estipulação de prazos e o controle de jornada – quando possível –, reflexos do poder diretivo do empregador.<sup>124</sup> (JUCÁ, 2017, p. 81)

Com o regulamento por parte da lei da reforma, o que se percebe é que o empregador pareceu se eximir propriamente do fornecimento desses equipamentos primordiais de proteção do trabalho – e apenas se menciona que é também parece que o legislador retirou a responsabilidade do “tele-empregador” pelos custos materiais e infraestruturais do empreendimento empresarial.<sup>125</sup>

Ainda, válido rememorar que a fiscalização do meio ambiente de trabalho (aqui incluído o uso dos EPI's pelos teletrabalhadores, eventualmente oferecidos pelo empregador, em sua rotina de atividades e afazeres laborativos), é dificultada pela “deslocalização” dessa tipologia de trabalho (teletrabalho, como trabalho à distância), ao passo que as fiscalizações do meio ambiente de trabalho também são dificultadas ante o direito constitucional à vida privada e à privacidade do empregado (art. 5º, inciso X, CF/1988).

---

<sup>124</sup> JUCÁ, B. S. **A Responsabilidade Acidentária do Empregador no Teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Monografia em Direito) – UFBA. Salvador – Bahia, pg. 81.

<sup>125</sup> Sobre a transferência de custos ao empregado, na esfera do teletrabalho, Vóglia Cassar e Leonardo Borges prenunciam que “O contrato que transfere para o empregado teletrabalhador as despesas com equipamentos, materiais e infraestrutura de trabalho (art. 75 – D) prevalece, mesmo invertendo a ordem lógica de que o empregado não investe na atividade econômica e não corre os riscos do empreendimento [...] Uma inversão da realidade e da lógica (CASSAR, Vóglia Bonfim & BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método. 2017, pgs. 8 e 9)”.

Destarte, ante a falta de norma específica quanto ao tema dos Equipamentos de Proteção Individual do Trabalho - (supõe-se que não era interessante prever o fornecimento desses materiais) –, valerá a regra geral da CLT, que deverá ser pontualmente cumprida pelo tele-empregado; ao passo que também é possível se pensar em “saídas”, alternativas para interpretar e lidar na prática com o dispositivo do art. 75-D (repasso dos custos da atividade empresarial ao teletrabalhador).

Em continuação, a previsão do art. 75-E da CLT também vai de encontro com as normas de ordem pública relativas à segurança e medicina do emprego, posto que institui um termo de responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador – e reitera-se ainda a dificuldade dos órgãos competentes de fiscalização do trabalho, visto que se encontram “despreparados” e incapacitados para a efetiva e eficiente fiscalização dos trabalhadores à distância (e os empregadores se eximem de qualquer responsabilidade pelas condições de saúde e do meio ambiente de trabalho através do termo).

Nesta senda, traz-se a lume as palavras de Vóglia Cássar e Leonardo Borges<sup>126</sup>, “Além disso, o parágrafo único do art. 75-E da CLT autoriza que a simples assinatura de um termo de responsabilidade exclui a responsabilidade do patrão pelas doenças profissionais, mesmo as decorrentes da atividade exercida (ex: tenossinovite)”.

Por fim, elucidativas as colocações de Jucá, quanto a uma maior e mais efetiva instrução e orientação dos teletrabalhadores sobre as normas de saúde e segurança no trabalho:

Entretanto, recomenda-se que além de adotar as todas as medidas previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, o tele-empregador realize palestras periódicas no estabelecimento da empresa ou através de vídeos a serem enviados aos tele-empregados, a confecção de cartilhas informativas, o constante envio de e-mails elucidativos, dentre outras.<sup>127</sup> (JUCÁ, 2017, p. 15)

Com isso, outrossim, salienta-se que os princípios ambientais da prevenção e precaução, e da informação devem aplicados nas diversas modalidades de emprego, inclusive no teletrabalho.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> CASSAR, Vóglia Bonfim & BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método. 2017, pg. 15.

<sup>127</sup> JUCÁ, B. S. **A Responsabilidade Acidentária do Empregador no Teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Monografia em Direito) – UFBA. Salvador – Bahia, pg. 80.

<sup>128</sup> ROCHA, Júlio César de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho**. Atlas: São Paulo, 2013.

O que aqui se propõe é que, ante as impossibilidades do controle in locu por parte dos órgãos públicos competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho, e sem desconsiderar a necessidade de respeito à privacidade bem como a vida privada do teletrabalhador, é que sejam tomadas medidas (normativas) a fim de que fique condicionado ao tele-empregador, a responsabilidade de fiscalizar verdadeiramente o ambiente em que se dará a realização do teletrabalho, de forma que a assinatura do termo prevista em lei só seja efetuada após essa fiscalização ambiental prévia.

Outrossim, as empresas deverão manter uma equipe multidisciplinar a serviço dessa fiscalização anteriormente à implantação do teletrabalho.

### 4.3 TELETRABALHO E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste último tópico do capítulo final, pretende-se, portanto, traçar um paralelo mais direto no âmbito do recorte temático desta monografia, no sentido de relacionar o instituto do teletrabalho, recentemente regulamentado pela lei da reforma em 2017, e as decorrências e impactos que podem resultar daí, ante a análise normativa e dogmática da forma como estão dispostos os enunciados legais referentes ao tele-emprego.

#### **4.3.1 A ausência do controle de jornada no teletrabalho, flexibilização e precarização laboral: impactos na vida privada e relações familiares do empregado.**

Consoante os diversos temas e assuntos que foram trabalhados na presente monografia, percebe-se a precarização reiterada da condição do teletrabalhador, e, portanto, passa-se a tecer algumas observações acerca do “fenômeno” da precarização – e diga-se, estrutural -, no âmbito das relações de trabalho travadas hoje em dia, em meio à sociedade informacional e às novas tecnologias e “meios telemáticos de comunicação e informação”.

Sobre a questão da precarização, Amauri Nascimento e Sônia Mascaro entendem que,

[...] A atual e precária situação do emprego venha a agravar-se porque os rápidos progressos técnicos estão trazendo um crescimento que não cria empregos e nos coloca diante de um quadro de deterioração quase universal das condições de trabalho, com diminuição do pessoal, supressão de postos

de trabalho e redução dos salários dos trabalhadores não qualificados<sup>129</sup>.(NASCIMENTO AM; NASCIMNTO SM, 2014, p.79)

Quanto ao tema, não podemos deixar de trazer à baila os ensinamentos de Graça Druck,<sup>130</sup> quando divide o fenômeno da precarização em diferentes “constantes”: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho (e terceirização); insegurança e normas de saúde do trabalho; perda das identidades individuais e coletivas; fragilização da classe dos trabalhadores<sup>131</sup>.

Destarte, a ausência de controle e fixação da jornada do teletrabalhador (até porque, pela nova legislação, não lhe são devidas horas extras) resulta na precarização e vulneração extremas da posição hipossuficiente do empregado<sup>132</sup>.

Neste campo, conforme já mencionado anteriormente, a falta de estipulação ou limitação do horário de duração do trabalho recai/impacta a vida privada<sup>133</sup>, a

<sup>129</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2014, pg. 79.

<sup>130</sup> DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.....** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em 03 Maio. 2018.

<sup>131</sup> A autora ainda anuncia seus estudos sobre o tema: “No caso do estudo proposto, o conceito temático do qual se parte para a construção de indicadores é a Precarização Social do Trabalho, compreendida como um processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais [...] O trabalho precário em suas diversas dimensões (nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos) é um processo que dá unidade à classe que-vive-do-trabalho e que dá unidade também aos distintos lugares em que essa precarização se manifesta. Há um fio condutor, há uma articulação e uma indissociabilidade entre: as formas precárias de trabalho e de emprego, expressas na (des) estruturação do mercado de trabalho e no papel do Estado e sua (des) proteção social, nas práticas de gestão e organização do trabalho e nos sindicatos, todos contaminados por uma altíssima vulnerabilidade social e política” (Ibid.)

<sup>132</sup> “A preocupação aqui reside em abrandar o desequilíbrio econômico inerente às relações laborais e em diminuir as discrepâncias decorrentes da mais-valia, na medida em que não pode o empregado renunciar direitos fundamentais face ao mercado econômico, tais como: direito ao recebimento de horas extras pelo labor em jornada extraordinária, ou, até mesmo, direito ao lazer”. (BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em 03. Jun. 2018.).

<sup>133</sup> Quanto ao tema da vida privada do teletrabalhador, necessário anunciar o magistério de Vera Regina Winter, “Assim, o direito à intimidade e à vida privada do empregado pode ser inserido: 1) na esfera privada, como direitos personalíssimos e garantia fundamental; 2) na esfera pública, como direito fundamental assegurado constitucionalmente pelo Estado (na Constituição Federal, art. 60, = parágrafo 4, como cláusula pétrea; 3) na esfera social/difusa, como direito que pode ser facilmente violado, atingindo, eventualmente, diversas pessoas, que podem estar sujeitas a algum tipo de controle, e como interesse da sociedade em preservá-lo para a manutenção do Estado Democrático de Direito”. (WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005).

intimidade, e a privacidade<sup>134</sup> do trabalhador, visto que deve trabalhar o tempo necessário para atingir determinada meta ou resultado posto pelo empregador.

Outrossim, o empregado, que – provavelmente – já exerce suas funções laborativas no mesmo ambiente em que reside (e que até pode se utilizar do auxílio dos seus próprios familiares para alcance dos objetivos qualitativos e quantitativos impostos pelo empregador), acaba por não ter tempo livre, disponível para gozar de algum lazer com a sua família.

O que se percebe é que o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador custa dinheiro a ser investido pelo empregador, e que, portanto, não é interessante para a empresa cumprir estes “encargos trabalhistas”, pelo que o detentor do poder econômico intenta vulnerar ao máximo a relação de emprego, expropriando a força de trabalho do empregado com vistas ao aumento da margem de lucro. E, neste diapasão, colocam-se os ensinamentos de Amauri Nascimento e Sônia Mascaro: “Os direitos de personalidade do trabalhador refletem uma postura culturalista que valoriza a pessoa humana e que talvez não esteja compreendida como o principal escopo da expressão negócio jurídico.”

135

Neste campo, Macedo e Xerez elucidam que, “Todo trabalhador tem direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação do trabalho, direitos que visam garantir sua própria saúde, evitando o trabalho excessivo. O teletrabalho desafia este direito em decorrência do “vínculo virtual” existente entre empregador e trabalhador, que possibilita uma conexão contínua entre empregador e empregado”.<sup>136</sup> Com isso, reitera-se aqui o exposto nas decisões de segundo grau colacionadas no capítulo 2 deste trabalho, relativamente ao denominado direito de desconexão.

---

<sup>134</sup> Segundo Mocelin e Briancini, “A intimidade se caracteriza como sendo a esfera secreta da vida do indivíduo, abrangendo a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência e o segredo profissional. Já a vida privada destaca-se num conceito mais abrangente, sendo o conjunto do modo de ser e de viver” (MOCELIN, Juliana Boscarin; BRIANCINI, Valkiria. **Teletrabalho: Implicações nos direitos fundamentais a intimidade e vida privada do empregado**. Disponível em [https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf) . Acesso em 06. Jun. 2018).

<sup>135</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2014, pg. 572.

<sup>136</sup> MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. **A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho**. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-de> . Acesso em 20. Maio. 2018.

Enfim preciso é trazer a lume os comentários de Betiatto sobre o assunto traçado no presente tópico: a relação entre precarização da relação laboral e os seus impactos e influências nas relações familiares e pessoais desta modalidade de trabalhadores à distância:

Com a inserção da tecnologia havida nas últimas décadas, tanto nas relações de trabalho quanto nas sociais, possibilitando algo próximo a uma “onipresença virtual”, a linha ficou ainda mais tênue quando se trata em inibir a intromissão de questões referentes ao espaço laboral dentro dos horários que deveriam ser destinados única e exclusivamente pelo trabalhador para sua vida social, familiar, ou seja, para o não trabalho. (BETIATTO, 2017, s/p)

E complementa o mesmo autor, “Ao passo que a mobilidade proporcionada pelo avanço da tecnologia e das redes de comunicação fez emergir novas formas de o ser humano se relacionar com o seu trabalho, também se atenuou a fronteira, outrora mais sólida, entre o trabalho e o lazer, a vida no trabalho e a vida social e familiar”.<sup>137</sup>

Por último, conforme sinaliza Mocelin e Briancini,<sup>138</sup> na esfera de exercício do teletrabalhador, com o controle efetuado por meio de instrumentos telemáticos e tecnológicos, os direitos pessoais fundamentais encontram-se ainda mais desprotegidos, pois, dessa forma, os documentos particulares do empregado encontra-se mais vulneráveis.

Destarte, restou demonstrada a preocupação do presente trabalho com as decorrências e implicações do exercício tele-laboral, no seio da vida privada do teletrabalhador.

#### 4.3.2 A política de metas e o estresse produzido pelo teletrabalho

No âmbito do teletrabalho, não se pode deixar de refletir sobre a política de metas, cada vez mais estipulada pelos empregadores nos dias hodiernos, e o seu caráter diretamente precarizador das garantias sociais dos empregados e das condições laborativas sanitárias – os impactos das jornadas exaustivas<sup>139</sup> e das metas laborais

<sup>137</sup> Ibid.

<sup>138</sup> MOCELIN, Juliana Boscarin; BRIANCINI, Valkiria. **Teletrabalho: Implicações nos direitos fundamentais a intimidade e vida privada do empregado.** Disponível em [https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf) . Acesso em 06. Jun. 2018.

<sup>139</sup> O assalariamento por peça faz com que o rendimento monetário do teletrabalhador dependa, em geral, do maior volume e da maior velocidade com que as informações são tratadas e transformadas, ou seja, produzidas. Assim, o próprio trabalhador se encarrega de ampliar o seu tempo de trabalho ou a

inalcançáveis estão sendo cada vez mais estudados pela Sociologia do Direito, e a Antropologia do Trabalho<sup>140</sup>.

E, ademais, é imprescindível analisar as consequências e reflexos que o tipo de “assalariamento por meta”<sup>141</sup> geram, provocam na saúde do teletrabalhador, não apenas do ponto de vista físico, mas também primordialmente quanto aos impactos na mente e nas circunstâncias psicológicas desse empregado.

Destarte, as condições de assalariamento por meta conformam determinado meio ambiental de trabalho, e do seu respectivo exercício funcional, e, consoante já visto na seara da conceituação do meio ambiente de labor, ao englobar as diferentes condições físico-biológicas, bem como questões comportamentais e sociais, relacionadas com o bem-estar psíquico e mental do tele-empregado, as condições ambientais de exercício do trabalho detêm um impacto integral nas circunstâncias sanitárias (da saúde psicológica e material) de determinado empregado.

Portanto, existe uma patente necessidade de cuidado e proteção da parte psicológica dos trabalhadores, das mais diversas áreas e categorias funcionais, pelo que inúmeros estudos médicos fornecem estatísticas a respeito da relação entre novas tecnologias, jornadas excessivas (busca por resultados produtivos “inatingíveis”, determinados pelo empregador), e adoecimento mental dos empregados. É elucidativo

---

intensidade com que efetua o trabalho” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014\\_dallegrave\\_netto\\_jose\\_teletrabalho\\_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_netto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 06. Jul.2018).

<sup>140</sup> Quanto às exigências de intensificação do ritmo de trabalho, e ademais, seus reflexos no campo psíquico do trabalhador, Druck elucida que “ Além desse quadro, os estudos microssociais em empresas e organizações, no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, definem uma “psicopatologia da precarização”, produto da violência no ambiente de trabalho, gerada pela imposição da busca de excelência como ideologia da perfeição humana, que pressiona os trabalhadores ignorando seus limites e dificuldades, junto a uma radical defesa e implementação da flexibilidade como “norma” do presente”.( DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios....** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nsp1/a04v24nsp1.pdf> . Acesso em 03 Maio. 2018.)

<sup>141</sup> “As formas contemporâneas de “assalariamento por meta” estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos de cumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes) e ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros”. (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014\\_dallegrave\\_netto\\_jose\\_teletrabalho\\_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_netto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 06. Jul.2018).

trazer os dizeres de Carlotto e Câmara, ao renunciarem a terminologia conhecida como “tecnoestresse”:

Os recursos pessoais são as características do sujeito que funcionam como mediadoras do impacto negativo das altas demandas e da falta de recursos, principalmente as crenças sobre as próprias competências para fazer frente às novas tecnologias<sup>142</sup>. (CARLOTTO; CÂMARA, 2010, s/p)

Destarte, é válido mencionar aqui que a produção por metas e resultados vincula-se ao contexto da remuneração flexível<sup>143</sup> – ou seja, gerando aí a esfera das jornadas exaustivas – e ainda acrescenta o mesmo autor que as metas estipuladas para serem cumpridas não carregam ou demonstram qualquer compromisso com a melhora das condições de trabalho, ou com a promoção de instrumentos de garantia e preservação da segurança e saúde do empregado.

Ademais, o tecnoestresse é uma figura especialmente manifestada no teletrabalho, tendo em vista o exercício laboral através dos meios telemáticos e de telecomunicação. E da forma como é exercido frequentemente – em geral, na própria casa/residência do teletrabalhador -, acarreta um intenso isolamento social do empregado, de modo que reforça mais ainda a situação de estresse e pressão vividas pelo trabalhador – com vistas ao cumprimento das metas que lhe foram previamente designadas.

Destarte, o teletrabalho envolve algumas questões agravantes do estressamento do teletrabalhador: a gestão por metas; as jornadas intensificadas de trabalho; o provável exercício laboral no mesmo ambiente em que mora; o isolamento social; e ainda o exercício primordial de tarefas e funções intelectuais por parte destes tele-empregados, que leva a uma maior sobrecarga e utilização dos processos e sinapses mentais (como já dispomos anteriormente ao longo do presente trabalho acadêmico).

É interessante colacionar trecho da obra de CARLOTTO e CÂMARA, a respeito do tema:

Seu trabalho requer maior exigência cognitiva e, por esse motivo, maior é a sobrecarga em seus processos mentais. Essa sobrecarga, causada pelos estímulos internos (necessidades e perspectivas pessoais) e externos

---

<sup>142</sup> CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **O tecnoestresse me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf> . Acesso em 04. Jun. 2018

<sup>143</sup> ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> . Acesso em 02 Jun. 2018.

(exigências dos sistemas produtivos e pressão social), é cada vez maior e mais recorrente. Diante das características da nova lógica de trabalho, é de se esperar que o estresse seja um fenômeno cada vez mais comum entre os trabalhadores, [...]”<sup>144</sup> (CARLOTTO; CÂMARA, 2010, s/p)

Finalmente, interessa notar que o assédio moral é utilizado como estratégia de submissão e precarização laboral, e que se encontra intimamente ligada com a ocorrência de estressamento do empregado – e todas as modalidades, e tipos e espécies de trabalhadores encontram-se propensos a essas situações de assédio tão “vulneradoras” e “destruidoras”.<sup>145</sup>

### 4.3.3 A precarização das condições de saúde do trabalhador no regime de teletrabalho

Portanto, conforme já visto, a nova legislação trabalhista não trouxe a proteção específica às condições de saúde do teletrabalhador, e, a contrario sensu, pareceu “desamparar” ainda mais o teletrabalhador ao remeter a ele a incumbência de instalação e manutenção dos equipamentos telemáticos utilizados - possibilidade -, e ao instituir o chamado tempo de responsabilidade (relacionado com o cumprimento das instruções emanadas pelo empregador, para o âmbito do exercício laborativo).

E consoante já demonstrado aqui, as condições de saúde do teletrabalhador são ainda mais impactadas pela gestão (e remuneração) por resultados, que levam à majoração da duração do tempo de trabalho, “na medida em que o próprio trabalho em si encontra-se no centro da vida das pessoas, de modo que a quantidade de horas que passam trabalhando implica em questões vitais como sofrimento, felicidade e até mesmo saúde”.<sup>146</sup>

<sup>144</sup> CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **O tecnoestresse me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação.** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf> . Acesso em 04. Jun. 2018

<sup>145</sup> Descrevemos a advertência de Antunes sobre o tema: “Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem.” (ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho.** Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> . Acesso em 02 Jun. 2018).

<sup>146</sup> MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. **A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho.** Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-de> . Acesso em 20. Maio. 2018.

Neste aspecto, no que diz respeito à precarização das condições de saúde do teletrabalhador – no sentido da utilização dos meios e instrumentos telemáticos para laborar -, é essencial trazer à baila as palavras de Antunes,

Não se trata, portanto, de mero acaso que a maior incidência de casos de lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/ Dort) e de transtornos mentais ocorra simultaneamente à disseminação em escala global dos processos de reorganização do trabalho e da produção e, de maneira articulada, à expansão das diferentes formas de precarização do trabalho, entre elas a expansão da terceirização.<sup>147</sup> (ANTUNES, 2013, s/p)

Também são importantes os ensinamentos de Murilo Oliveira quando alude que “a atual *interface* global é tecnologicamente avançada e socialmente recuada. Mudanças em alta velocidade nas tecnologias são acompanhadas de contínuas ausências de direitos fundamentais. Transformações sistemáticas nos modos de produzir ocasionam maiores produtividades e, infelizmente, maiores jornadas e acidentes de trabalho”.<sup>148</sup>

E também consideramos trazer à colação a ideia de Abramides e Cabral: “A intensidade e o ritmo acelerado no trabalho e o número excessivo de horas na jornada são decisivos na precarização da saúde do trabalhador, podendo eliminá-lo, precocemente, do mercado”.<sup>149</sup>

Como já abordado anteriormente, há a possível vantagem para o trabalhador, no que se refere a sua convivência familiar, entretanto, o enfoque aqui pretendido gira em torno da maior submissão do teletrabalhador no âmbito da relação empregatícia, e a patente majoração do número de horas trabalhadas para o atendimento da política de metas estabelecida.

Portanto, deve-se considerar que as autoras acima anunciadas trazem o pensamento lógico decorrente da precarização da saúde de teletrabalhador:

A relação indissociável entre saúde e capacidade técnica, e o processo histórico de lutas da classe trabalhadora pela redução da jornada de trabalho e por melhores condições de vida, possibilita ampliar postos de trabalho bem

<sup>147</sup> ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n123/0101-6628-ssoc-123-0407.pdf> . Acesso em 02 Jun. 2018

<sup>148</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação**. Disponível em [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_marco2008/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc) . Acesso em 05. Jun. 2018.

<sup>149</sup> ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. **Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador**. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100002) . Acesso em 15. Jun. 2018.

como proteger esses dois componentes da capacidade produtiva<sup>150</sup>. (ABRAMIDES; CABRAL, 2003, s/p)

E finalizam, “a força de trabalho, considerada mercadoria básica no processo de produção capitalista, é requerida pelo mercado, mas lhe é exigido ter a saúde necessária para executar um processo de trabalho”.<sup>151</sup>

Ademais, é necessário prenunciar que o art. 75-E, da Lei 13.467/2017, ao abordar que o empregador instruirá – de forma “expressa e ostensiva”<sup>152</sup> - o trabalhador a respeito das condutas a serem tomadas, referentes à saúde no teletrabalho, o legislador acaba por delimitar (no sentido em que reduz) a possibilidade do empregador ser responsabilizado, pelo que pressupõe apenas a apresentação de um termo assinado pelo empregado (no âmbito de uma contratação individual, sem o auxílio devido das entidades e instrumentos coletivos de proteção do empregado) para que o empregador esteja isento de responsabilização.

Quer dizer, pode-se deduzir que a intenção deste “dever de instrução” estipulado na Lei da Reforma não consiste na verdadeira orientação do teletrabalhador a fim de evitar os acidentes e as doenças laborativas (visando proteger o teletrabalhador), mas sim em isentar o empregador da responsabilidade de pagar indenizações decorrentes de danos sofridos por estes eventos acidentários, e de enfermidades – tema a ser mais explorado a seguir.

Destarte, é cediço que os teletrabalhadores estão mais propensos ao desenvolvimento de enfermidades relacionadas à má postura corporal (cuidados com a ergonomia necessários), e ainda à evolução de problemas da visão, decorrentes do uso em excesso das TIC's no exercício funcional, bem como que dos instrumentos telemáticos, no âmbito do teletrabalho.

---

<sup>150</sup> Ibid.

<sup>151</sup> Ibid.

<sup>152</sup> Imprescindível trazer a lume as palavras de Druck: “O terceiro tipo de precarização social refere-se às condições de (in) segurança e saúde no trabalho – resultado dos padrões de gestão, que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas, etc., na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas. Um importante indicador dessa precarização é a evolução do número de acidentes de trabalho no país, mesmo que reconhecidamente sejam estatísticas sub-registradas”.( DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências**: novos e velhos desafios. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em 03 Maio. 2018.)

Ainda, em ato contínuo, preocupar-se com as condições do meio ambiente laborativo é algo bastante relevante, na esfera dessa espécie laboral (teletrabalho), posto que essa referidas circunstâncias influenciam diretamente na saúde, medicina e segurança do teletrabalhador (e este configurou o recorte primordial do presente trabalho monográfico).

Com isso, pontua-se a relação que existe entre a atribuição de “responsabilidade” (incumbência) ao teletrabalhador, quanto à manutenção e instalação dos meios e instrumentos telemáticos usados no exercício funcional (com a promessa de reembolso posterior pelo empregador, acertado pelo contrato individual escrito)<sup>153</sup>, e as doenças que possa a vir desenvolver – e que aqui se encontra desprotegido por virtude da assinatura do termo de responsabilidade: um empregado, ao ter de instalar e manter os instrumentos e meios telemáticos<sup>154</sup>, não optará pelos mais seguros (ou melhores do ponto de vista da sua saúde), mas sim, elegerá os que são mais “em conta”.

Ante todas as ideias que foram desenvolvidas no presente subcapítulo, pretendeu deixar claro o entendimento de que a atribuição em cuidar das instalações e das respectivas manutenções dos equipamentos telemáticos consiste em dever direto do empregador, e que também deve arcar com o pagamento de indenizações por acidentes sofridos ou doenças desenvolvidas relativamente ao contexto “tele-laborativo”, de acordo com os pensamentos abaixo expostos.

Destarte, o que aqui se intentou demonstrar é que o trabalhador é essencial para a lógica produtiva, e para o seu desempenho funcional ótimo (no sentido próprio de aumento da produtividade), é preciso que as suas condições de saúde sejam asseguradas e protegidas. Portanto, é necessário que o empregador entenda que a ausência de bem-

---

<sup>153</sup> Neste campo, conforme prenuncia Betiatto, “além de o empregado em teletrabalho já ter de arcar com outras despesas, como gasto com energia elétrica, provedor de internet, entre outros. Gastos estes que acabam por promover a economia no ambiente da empresa e, por conseguinte, para o empresário”.<sup>153</sup> (BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em Contraponto com as perspectivas Europeia e Italiana.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017\\_betiatio\\_ricardo\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatio_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 10. Jun. 2018.)

<sup>154</sup> Em continuação, Miziara, sobre as novas estipulações do art. 75-D, quanto à infraestrutura a ser montada para o teletrabalho, aborda que “[...] o empregado, ao fim e ao cabo, custeará parte dos equipamentos e infraestrutura, qual seja, quando aquelas despesas já forem despesas ordinárias do cotidiano do empregado. Por exemplo, se ele já for o dono do computador e já arcar com os custos de internet. Trata-se de despesa ordinária do empregado.” (MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil.** Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_raphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 01. Jun. 2018)

estar físico e psíquico (gerado quando as condições ambientais básicas não são respeitadas) impacta – direta e negativamente – o âmbito e o ritmo produtivos.

#### **4.3.4 Termo de responsabilidade e responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregado no ambiente laboral**

Ante as informações e princípios até então dispendidos na presente monografia, o entendimento que se pode depreender é no sentido da existência de responsabilidade do empregador pelos danos e acidentes sofridos pelo teletrabalhador, onde quer que o empregado exerça a sua atividade “tele-laborativa” (modalidade de trabalho à distância), posto que se considera que consistem em acidentes de trabalho (mesmo que “atípicos”), já que ocorrem durante o tempo em que o teletrabalhador labora.

Além dos acidentes, existem principalmente as doenças laborais que podem advir da inadequação das condições ambientais de teletrabalho, e as próprias enfermidades relacionadas aos meios telemáticos – é aqui que exsurge o dever de indenização pelos danos que porventura sejam sofridos pelo teletrabalhador.

Destarte, o entendimento principal deste trabalho é resumido brevemente nas lições de Miziara: “Não obstante, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o simples fato de o empregado ter assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, caso seja evidenciada sua conduta culposa ou dolosa”.<sup>155</sup>

Outrossim, prescinde uma abordagem sobre a teoria da responsabilidade cível, conceituada e caracterizada no art. 927, CC/2002, in verbis:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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. (BRASIL, CÓDICO CIVIL, 2002)

---

<sup>155</sup> MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_raphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 01. Jun. 2018

Doutrinariamente, quanto ao instituto da Responsabilidade Civil, ilustra Susana Lourenço Gonçalves, sobre o sentido da teoria da responsabilidade: “O que se pretende é restituir às pessoas lesadas o gozo dos seus interesses ofendidos. A responsabilidade traduz-se, essencialmente, na obrigação de indemnizar.”<sup>156</sup>

Neste esteio, é preciso continuar com as observações trazidas pela autora ao anunciar que essa obrigação de indenizar o sujeito lesado nasce propriamente por força de lei, independentemente da vontade das partes.

Destarte, relembra-se que os requisitos principais dessa responsabilidade de carácter civil consistem no dano provocado; na culpa (perspectiva subjetivista) do agente ou no risco (teoria objetiva) que assumiu; e no nexó de causalidade existente entre os dois outros pressupostos anteriores. Novamente são elucidativos os dizeres da autora a este respeito:

No quadro da responsabilidade civil (em sentido amplo) é necessário ter em atenção dois subsectores: da responsabilidade subjetiva, quando ela depende de culpa do agente e responsabilidade objetiva, quando o agente se constitui na obrigação de indemnizar independentemente da culpa. (GONÇALVES, 2013, p. 20 e 21)

Quanto à perspectiva objetivista – a que adotamos neste trabalho monográfico -, conceitua e relaciona Luciano Martinez,<sup>157</sup> que o risco consiste na realização de um certo e determinado objetivo, de acordo com determinados limites de segurança.

Neste âmbito, não se pode olvidar das palavras de Vera Loureiro Winter, posto que expressa a teoria do risco sob os parâmetros de saúde, segurança e medicina (tema que deve ser conformado, trazido no termo de responsabilidade assinado no âmbito do teletrabalho, art. 72-E, CLT):

Não é sem sentido que a ideia de risco se associa à possibilidade de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo a saúde e a vida dos trabalhadores, principalmente através do acontecimento infortúnico, isto é, dos acidentes e das doenças ocupacionais. (WINTER, 2005, p. 105)

Traz-se o trabalho de Bruna Jucá: “É em um contexto de crescente complexidade das atividades laborais e da vida em geral, com os avanços tecnológicos,

---

<sup>156</sup> GONÇALVES, S. L. **Responsabilidade Civil pelos danos decorrentes de Acidentes de Trabalho**. Dissertação (Dissertação em Direito) – Uminho. Portugal. 2013, pg. 20.

<sup>157</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

com a voracidade do tempo e com novos fatores de risco surgindo a todo momento, que a teoria da responsabilidade objetiva ganha espaço.”<sup>158</sup>

E ademais, nesse mesmo sentido, encerra a autora Vera Regina W. que,

Cabe entender que os riscos no trabalho são associados, frequentemente, à tomada de medidas de segurança. Em certo modo, a determinação de patamares mínimos de exposição (standards, nível de tolerância, limites legais etc.) a agentes agressivos tem como base o estabelecimento de mensuração do risco a que deve ser submetido o trabalhador e o próprio ambiente de trabalho.”<sup>159</sup> (WINTER, 2005, p. 105)

Na senda da responsabilização objetiva - pelo risco - do empregador, não se pode deixar de trazer os ensinamentos de Dallegrave Neto,

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimidade ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam melhor condição social do trabalhador.<sup>160</sup> (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 113)

Portanto, ao comparar a responsabilidade constitucional do empregador em face da teoria do Risco, o autor entende pela maior proteção possível das condições de trabalho do empregado - estando aqui englobadas os caracteres ambientais, bem como as características sanitárias, do ponto de vista físico e psicológico. É essa a linha pretendida na presente monografia.<sup>161</sup>

<sup>158</sup> JUCÁ, B. S. **A Responsabilidade Acidentária do Empregador no Teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Monografia em Direito) – UFBA. Salvador – Bahia, pg. 43.

<sup>159</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho** – uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, pg. 105.

<sup>160</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Elementos da Responsabilidade Civil nos acidentes de Trabalho**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010\\_dallegrave\\_netto\\_elementos\\_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010_dallegrave_netto_elementos_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 20. Jul, 2018.

<sup>161</sup> Colaciona-se então decisão que ente pela responsabilidade objetiva do empregador: RECURSO DE REVISTA - **ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA - ATIVIDADE DE RISCO - RESPONSABILIDADE SUBJETIVA - CULPA DO EMPREGADOR NO EVENTO DANOSO - AUSÊNCIA DE TREINAMENTO DO RECLAMANTE PARA O DESEMPENHO DA ATIVIDADE QUE ENSEJOU O SINISTRO**. Não se conhece de recurso de revista quando a recorrente não procura infirmar um dos fundamentos lançados na decisão regional, no caso relativamente à responsabilidade objetiva, **subsistindo a assertiva de que a atividade desenvolvida pelo reclamante era de risco**. Também sob o prisma da responsabilidade subjetiva da reclamada, o recurso não lograria êxito, na medida em que o juízo de origem foi enfático em afirmar que o reclamante **não recebeu treinamento específico para a atividade desempenhada na hora no sinistro**, segundo a prova testemunhal, enquanto a reclamada, em seu recurso de revista, sustenta que o empregado recebeu treinamento e que não restou comprovada nos autos a sua culpa no evento. Somente a revisão da prova dos autos possibilitaria afastar o fundamento adotado pela Corte de origem,

E, ademais, ainda José Dallegrave encerra em sua obra que: “Sob o viés constitucional, que coloca a pessoa humana em posição proeminente, não parece razoável que o trabalhador seja vítima de agressões em seu ambiente do trabalho, ainda que causadas sem intenção ou culpa patronal”.

Nesta linha, também releva trazer o complemento de Carlos Eduardo Soares, quando aduz que:

Princípios do direito ambiental auxiliam a compreensão de eventos relacionados ao ambiente de trabalho. Assim, são relevantes aqueles que indicam a preocupação por um desenvolvimento sustentável, a garantia de participação da sociedade na defesa do meio ambiente, a precaução, a prevenção e a responsabilidade objetiva do poluidor em pagar pelos danos.<sup>162</sup> (SOARES, 2017, p. 123)

Destarte, o que se pode depreender do trecho transcrito, em continuidade com a devida possibilidade de responsabilização objetiva do empregador, é a exegese dos princípios ambientais que dispõem a respeito da responsabilidade do “poluidor”, no caso, o empregador que não orienta devidamente o empregado para o exercício laboral, nem que propicia/proporciona as condições sanitárias e “espaciais” básicas para o bem-estar do empregado no seu desempenho profissional/empregatício.

Ultimamente, importa tecer a anotação de que é relevante a atribuição de responsabilidade individual ao tele-empregador, tendo em vista que os custos com as doenças e acidentes laborais recaem para toda a sociedade, através do sistema previdenciário.

E, referindo-se à tese da possibilidade de responsabilização do empregador no contexto do teletrabalho, colocamos a questão de como seria quantificado o desgaste dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pelo tele-empregado quando eles forem de titularidade do próprio trabalhador (resultado da transferência dos custos

---

procedimento vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência do sindicato. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.

(TST - RR: 6297720115120050, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

<sup>162</sup> SOARES, Carlos Eduardo Freitas. **Auxílio Acidente e Saúde do Trabalhador**. Salvador: Edufba, 2017.

da produção à parte hipossuficiente), a fim de que este teletrabalhador seja indenizado de forma justa por esses danos que porventura venham a lhe ser causados. E ademais, se questiona quanto a eventuais prejuízos causados no ambiente em que o teletrabalhador efetivamente labora, na hipótese – bem provável – de exercício do “tele-labor” em sua própria residência.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema de investigação do presente trabalho se delimitou à análise da regulamentação do instituto do teletrabalho, frente às inovações e modificações legislativas trazidas pela Lei 13.467, e, ainda, dispôs sobre as questões e consequências (positivas e negativas) que circundam este tema, resultado da análise das condições laborais e do meio ambiente laborativo do Teletrabalhador, e sua respectiva necessidade de proteção, pelo que o presente trabalho se propôs a construir e desenvolver a ideia da responsabilização do tele-empregador pelos danos à saúde deste trabalhador que labora à distância do estabelecimento central da empresa.

Acredita-se que o presente trabalho cumpriu com os objetivos aludidos no projeto, bem como que abordou todos os pontos trazidos pelo sumário, ao passo que obteve os resultados e hipóteses esperados, quais sejam, a identificação dos pontos positivos e negativos do regramento quanto ao Teletrabalho, pela Reforma Trabalhista, e, especialmente, os prejuízos à saúde e integridade, físicas e psíquicas, do teletrabalhador, identificados na proposta legislativa aprovada pela Lei 13.467, de 2017. Ademais, cumpriu primordialmente com a seguinte questão levantada: a responsabilização (diga-se, objetiva) do empregador pelos danos à saúde (doenças e acidentes laborais) do teletrabalhador.

Para tanto, trouxe a doutrina mais abalizada nos tópicos construídos no presente trabalho, quais sejam: o direito ao meio ambiente laborativo digno; a correlação e inter-relação entre as condições ambientais e a saúde total do empregado; o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância; a subordinação jurídica existente na relação tele-empregatória; a ocorrência das jornadas excessivas impulsionadas pela gestão por resultados e metas; a ideologia pró-empregador da reforma legislativa ocorrida; a configuração dos requisitos primordiais à relação de trabalho; a violação da vida privada do empregado no âmbito do teletrabalho; a deteriorização e precarização das condições psicológicas, bem como da saúde orgânico-física do teletrabalhador; a responsabilidade do empregador pelos danos ocasionados ao tele-empregado.

Ante a inovação na regulamentação do teletrabalho, posto que a Lei 13.467 é datada do ano de 2017, analisou-se a importância do papel dos intérpretes, juristas e julgadores, bem como outros órgãos de tutela do trabalho (a exemplo do Ministério

Público do Trabalho), na adequação da nova Lei, e de seus enunciados normativos, tendo em vista que deve prevalecer a proteção do trabalhador em regime de tele-emprego, pois ainda está configurada uma relação assimétrica, sendo a parte trabalhadora ainda hipossuficiente e submissa ao empregador, agora através de instrumentos telemáticos de informação e comunicação.

Portanto, fez-se uso da doutrina mais protetiva, trazendo-se primordialmente, dentre os princípios e garantias do trabalho, o princípio da vedação do retrocesso social, posto que a nova regulamentação colocou em causa questões mínimas, básicas de proteção do trabalhador. Sob o enfoque das condições dignas ambientais de trabalho, a fim de preservar-se a saúde do teletrabalhador, esta monografia abarca, compreende a ideia de que o empregador deverá ser responsabilizado pelos acidentes e doenças ocupacionais, no âmbito do tele-emprego, segundo o disposto pela teoria objetiva do risco, pelo que independente da assinatura do nomeado termo de responsabilidade, o empregador deveria ser responsável pelos danos à saúde do empregado, quando existentes os requisitos específicos da responsabilidade civil – ilicitude do fato ou da conduta, dano, e nexo de causalidade entre estes.

Através do direito comparado, pretendeu-se pontuar algumas das falhas que podem ser percebidas na recente legislação (Lei 13.467/2017), pelo que se colocou, em paralelo, a norma portuguesa e a normatividade Francesa especificamente sobre o instituto do teletrabalho, bem como que do meio ambiente laboral.

O presente trabalho monográfico deteve-se à análise da regulamentação do tele-emprego sob o ponto de vista das condições ambientais e da saúde do trabalhador, sob uma perspectiva dos direitos fundamentais, e tendo por base a dignidade da pessoa humana. Destarte, o trabalho não se propôs a reduzir ou extinguir o tema da regulamentação do teletrabalho, posto que consiste em temática bastante frutífera e interdisciplinar, pelo que ainda existem diversos pontos a serem abordados numa futura evolução e aprimoramento desta pesquisa acadêmico-científica

Portanto, deixam-se apontadas algumas ideias e inter-relações que poderão ser desenvolvidas: uma abordagem mais principiológica do assunto, a fim de traçar as bases para uma interpretação mais protetiva e consentânea com a função e valores sociais do trabalho; bem como poderia ser traçado um paralelo mais profundo com os princípios e a seara específica do Direito Ambiental; quanto a uma análise mais estrita e voltada ao

Direito Civil, poder-se-ia aprofundar a perspectiva e os estudos da responsabilização civil do empregador; o desenvolvimento da jurisprudência sobre o tema, e a sua respectiva avaliação, observação segundo os princípios e ditames protetivos do (tele) trabalho e do (tele) trabalhador; e por fim, percebe-se o possível desenvolvimento do assunto, sob o enfoque histórico da “filosofia laboral” e da sociologia do trabalho.

Destarte, ultimamente, reitera-se a solução já mostrada e desenvolvida no âmbito do presente trabalho, no que tange às desvantagens para as condições ambientais e de saúde do teletrabalhador, ante a regulamentação trazida pela Lei da Reforma trabalhista, pelo que a proposta para resolução consiste na implementação de medidas (normativas) que imponham ao empregador a fiscalização das condições ambientais e sanitárias do locus em que será “executado” o teletrabalho, já que o teor da nova legislação diz que o patrão não está responsável por eventuais circunstâncias decorrentes deste exercício laboral, tendo por base a assinatura pelo empregado do chamado termo de responsabilidade.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. **Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador**. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100002) . Acesso em 15. Jun. 2018.
- ALEXY, Robert. **Constitucionalismo Discursivo**. Editora Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2011.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Vania Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição**. São Paulo: LTr, 2017.
- AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.
- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf> >. Acesso em: 8 mai. 2018.
- ARENDT, Hanna. **A conduta Humana**. Editora Forense Universitária, São Paulo. 2007
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios** – da definição à aplicação dos princípios jurídicos. Malheiros: São Paulo. 2006, pg. 80
- BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Disponível em: <[http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA\\_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/049/11\\_REVTRT49\\_WEB\\_CLAUDIO.PF](http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PF)>. Acesso em: 16 mai. 2018
- BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452**, de 1 de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 25 Jul. 2018.

BRASIL. **Decreto Lei nº 13.467**, de 13 de Jul. de 2017. **Adequação da legislação às novas leis de trabalho**, Brasília, DF. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm) . Acesso em: 25 Jul. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **Legislação Estruturante do SUS** / Conselho Nacional de Secretários de Saúde. – Brasília : CONASS, 2011.

BRASIL. Lei 13. 467, de 13 de Julho de 2017 - **Lei da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 05 Mai. 2018.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. Disponível em  
<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em 03. Jun. 2018.

C148 - **Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 05 mai. 2018

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **O tecnoestresse me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf> . Acesso em 04. Jun. 2018

CASSAR, Vóglia Bonfim & BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método. 2017

COÊLHO, Marcus Vinícius Furtado. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mai-07/constituicao-eficacia-direitos-fundamentais-relacoes-privadas>>. Acesso em 16 mai. 2018

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Elementos da Responsabilidade Civil nos acidentes de Trabalho**. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010\\_dallegrave\\_neto\\_elementos\\_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010_dallegrave_neto_elementos_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y) . Acesso em: 20. Jul, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com os comentários à Lei n. 13.467**. São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização**. Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro). Acesso em 06. Mai. 2018.

FARIAS, James Magno. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

**Fiscais e MPT resistem à reforma**. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25798-fiscais-e-mpt-resistem-a-reforma?highlight=WyJ2aVx1MDBIOXMiLCJpZGVvbFw1MDBmM2dpY28iLCJkYSIsIldkYSIsInJlZm9ybWEiLCIncmVmb3JtYSIsInJlZm9ybWEnLiIsInRyYWJhbGhpc3RhIiwjJ3RyYWJhbGhpc3RhJy5cdTIwMWQiLCJ0cmFiYWxoaXN0YScsIiwidHJhYmFsaGlzdGEnIiwidmlldTAwZTlzIGlkZW9sXHUwMGYzZ2ljbyIsImRhIHJlZm9ybWEiLCJkYSByZWZvcmlhIHRyYWJhbGhpc3RhIiwicmVmb3JtYSB0cmFiYWxoaXN0YSJd>>. Acessado em: 05 Mai. 2018.

FREIRIA, Rafael Costa. **Direitos Humanos e suas perspectivas ambientais:**

Dimensões, aspectos históricos e natureza difusa. Disponível em:

<<http://estacioribeirao.com.br/arquivos/revistaJuridica2013.pdf>>. Acesso em: 29 maio. 2018

FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente laboral equilibrado:** um direito fundamental dos trabalhadores. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, rúbia Zanotelli. **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

**LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.**

Disponível em:

<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027324252&fastPos=1&fastReqId=839394054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>>. Acesso em: 05 mai. 2018

MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. **A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho.**

Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-de>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, Parassubordinação e Subordinação: Os Diversos Níveis de Proteção do Trabalhador e do Teletrabalhador.** Disponível em [http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson\\_manrich.pdf](http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf) . Acesso em 28. Jun. 2018

MARANHÃO, N. Meio Ambiente do Trabalho; Descrição Jurídico-Conceitual. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 170, 2016

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direito Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2018.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. **A intangibilidade dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2009.

MEIRELES, Edilton. **A Constituição do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais**. Editora Malheiros: São Paulo, 2015.

MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_raphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em 01. Jun. 2018

NAHAS, Thereza; MIZIARA, Rafael. **Impactos da Reforma Trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2014.

NOGUEIRA, Sandro D'Amato. **Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008

NR 7 - **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL**, 1994. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acesso em: 05 Jun. 2018.

NR 9 - **PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**, 1994. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR09/NR-09-2016.pdf>>. Acesso em: 05 Jun. 2018.

NR 17 – **ERGONOMIA**, 1990. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 05 Jun. 2018.

NR 24 – **CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO**, 1993. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR24.pdf>>. Acesso em: 05 Jun. 2018.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma Trabalhista – Comentários à Lei n. 13.467, de 13 de Julho de 2017**. São Paulo, LTr, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação**. Disponível em: <[http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_marco2008/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc)>. Acesso em: 05 Jun. 2018

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2017

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Acidentes do Trabalho – Causa e consequências as sonegação da CAT**. São Paulo: LTr, 2016

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009\\_padilha.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 20. Jul. 2018

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAMOS, André Luiz Arnt. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações interprivadas**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/522910/001073211.pdf?sequence=1>>. Acesso em 28 Mai. 2018

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003**. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>>. Acesso em: 05. Jul. 2018.

ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Seguro e Adequado**. São Paulo: LTr, 2016.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá; **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y) . Acesso em 30. Maio. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2015, pg. 45.

SARMENTO, Daniel. **Direito Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Iuris, 2008, pg. 220

SERAU JÚNIOR, M. A; BRAUNER, M. C. C; COSTA, J. R. C. **Direito e Saúde – Construindo a Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2016

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. Editora Saraiva, São Paulo, 2013.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

SOARES, Carlos Eduardo Freitas. **Auxílio Acidente e Saúde do Trabalhador**. Salvador: Edufba, 2017.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Acidente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico, Direito Humanos e Interculturalidade**. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15095/13750> . Acesso em 20 Jun. 2018.