

O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO

HOME OFFICE IN LABOR REFORM: IMPACTS IN WORKERS' HEALTH AND IN THE ENVIRONMENT OF ADEQUATE LABOR

Paulo Roberto Lemgruber Ebert¹

RESUMO

O desenvolvimento tecnológico na área das telecomunicações, aliado ao ímpeto das empresas com vistas à redução de custos vêm contribuindo, já há algum tempo, para o crescimento exponencial da modalidade do *teletrabalho*. Diante disso, a Reforma Trabalhista implantada nos termos da Lei nº 13.467/2017 deu especial atenção ao tema, no ensejo de facilitar a implementação de tal forma de trabalho por parte das empresas. No entanto, a regulamentação do *teletrabalho* de acordo com as diretrizes formuladas no texto da Reforma Trabalhista tem o potencial de degradar o meio ambiente do trabalho a circundar os trabalhadores submetidos a tal modalidade e de lhes afetar diretamente a integridade psicofísica. O presente artigo buscará, nesse sentido, mapear os riscos que a recente regulamentação do *teletrabalho* moldada pela Reforma Trabalhista acarreta para o meio ambiente do trabalho e para a saúde dos trabalhadores e em que medida suas diretrizes se chocam com as orientações principiológicas emanadas da Constituição Federal.

PALAVRAS-CHAVE: Novas metodologias de trabalho; Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador; Riscos.

ABSTRACT

The developments of the network communications, as well as the need for costs reduction by the enterprises are creating a growing demand for the *home office* system. In this scenario, the recent labor reform gave special attention to the question concerning the *home office*, desiring to expand the use of this system by the corporations.

However, the way that the labor reform rules the *home office* system has the potential to affect the labor environment around the workers and to bring them damages on their mental and physical health.

So, the following article will show the risks brought by the *home office* system as it is fitted by the labor reform which affects directly the workers health and the labor environment. The article will also show how those rules concerning the *home office* collide with the principles set out in the Federal Constitution.

KEYWORDS: New labor methods; Home office; Labor reform; Labor environment. Workers health; Risks.

¹ Advogado. Professor universitário. Doutor em direito do trabalho e da seguridade social pela Universidade de São Paulo (USP). Pós-Graduado em direito constitucional pela Universidade de Brasília (UnB). Pós-Graduado em direito e processo do trabalho pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

A partir do século XX, o mundo do trabalho vem passando por uma série de transformações que redundaram na emergência de um padrão capitalista de acumulação flexível. Um dos traços mais significativos de tal mudança consistiu no surgimento do que Ricardo Antunes denomina como sendo “*a nova morfologia do trabalho*” resultante do aparecimento de novas modalidades de contratação, com redução do operariado fabril que caracterizava a típica classe trabalhadora industrial.²

O modo de produção toyotista, que sintetiza essas transformações, vem se caracterizando pela “*produção em locais diversos da sede da empresa, ou seja, a dispersão e a fragmentação geográficas do sistema de produção*”, na dicção de Noêmia Porto. Tal deslocalização é facilitada pelo surgimento de novas tecnologias a permitirem, por exemplo, o crescimento de atividades como o atendimento remoto de clientes e de fornecedores por intermédio da telemática, decorrentes do desenvolvimento de novas tecnologias, expansão de redes de telecomunicações e financeirização da economia.³

É nesse contexto que surge o *teletrabalho*, “*considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem*”, na definição de Claudio Janotti da Rocha e de Mirella Muniz⁴

Para as empresas, especialmente aquelas dedicadas ao setor de serviços, a possibilidade de realização remota das atividades desempenhadas por seus trabalhadores é extremamente vantajosa, na medida em que elas logram reduzir, ou até mesmo eliminar, uma série de custos fixos, tais como locação de espaços, energia elétrica, manutenção e limpeza dos estabelecimentos, transporte, etc. Por isso mesmo, a expansão do teletrabalho – ou *home office* - nas mais diversas atividades, bem assim a adesão dos trabalhadores a tal modalidade de labor, vem sendo amplamente incentivada pelos empregadores e tomadores de serviços já há algum tempo.

Diante disso, a *Reforma Trabalhista* (Lei nº 13.467/2017) conferiu à temática do *teletrabalho* significativa relevância, tratando dela em cinco dispositivos inseridos no título da CLT (artigos 75-A a 75-E), que estabelecem, em linhas gerais, o

²ANTUNES. Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 15ª Edição. São Paulo: Cortez, 2011. p. 23-24.

³ PORTO. Noêmia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão**. São Paulo: LTr, 2013. p. 101.

⁴ ROCHA. Claudio Janotti da; MUNIZ. Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região : Vol. 57, n. 87/88 (jan./dez. 2013), p. 102.

regime do *home office* propriamente dito, bem como em alteração pontual formulada no artigo 62 do referido diploma, no sentido de excluir a modalidade em apreço do regime legal da duração do trabalho.

Dentre as diretrizes concernentes ao regime do *teletrabalho*, destaca-se o permissivo a constar do artigo 75-D da CLT, cujo teor possibilita o repasse dos encargos de aquisição e de manutenção dos equipamentos necessários à realização do labor para o trabalhador.

Em complemento a tal dispositivo, o artigo 75-E da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, enfatiza que o empregador deverá instruir seus trabalhadores inseridos no regime de *teletrabalho* a respeito das precauções a serem tomadas com vistas a evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e que, em contrapartida, o empregado assinará “*termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.*”

Não obstante o teor dos referidos dispositivos, importa ressaltar que o *teletrabalho* consiste em uma forma de trabalho flexível que, muito embora guarde diferenças em relação ao labor convencional, não elide a relação jurídica de subordinação, mesmo porque a Lei nº 13.467/2017 não revogou os artigos 3º e 6º da CLT a estabelecerem, respectivamente, os requisitos objetivos para a formação do vínculo empregatício e a equiparação entre os trabalhadores convencionais e os *teletrabalhadores* para fins de formação da relação de emprego.

Assim, do mesmo modo que o *risco* e os *custos* do negócio configuram ônus do empresário quando os trabalhadores desempenham suas atividades nos estabelecimentos da empresa, a teor do artigo 2º da CLT, não se pode admitir que a situação seja distinta quando há *teletrabalho*.⁵

De fato, sendo o labor prestado sob a modalidade de *teletrabalho* realizado em proveito econômico do empregador, é ele – até mesmo por força do *poder diretivo* - o responsável pela gestão dos fatores de produção e, mais especificamente, pela higidez do ambiente laboral a circundar seus trabalhadores. Por via de

⁵ Pois afinal, conforme preconiza Francesco Santoro-Passarelli:

“Como o empregado está a serviço do empresário, o risco de eventos prejudiciais à pessoa do operário, resultante direta ou indiretamente do trabalho, é incluído no risco econômico da empresa e, assim, onera o empresário que faz surgir o risco, quando orienta e dirige o trabalho, cujo resultado, por outro lado, a ele pertence (...) Essa é a razão, ou melhor, o expediente sobre o qual se fundam as normas que transferem do trabalhador para o empresário os riscos do trabalho em sentido estrito.” SANTORO-PASSARELLI. Francesco. Trad: RUSSOMANO. Mozart Victor; CHOARELLI. Carlos Alberto Gomes. **Noções de direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973, p. 54.

consequência, deve a empresa que submete seu pessoal ao sistema de *home office* não apenas arcar com os custos dos equipamentos e dos insumos necessários ao desempenho do serviço, como também adquirir os materiais (p. ex: computadores, telefones, mobiliário, etc.) aptos a assegurar a integridade psicofísica dos trabalhadores.

Por aí já se vê que o singelo dever de “*instruir os empregados (...) quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*” constante do artigo 75-E da CLT longe está de esgotar as obrigações do empregador com relação à adequação do ambiente de trabalho a circundar os trabalhadores submetidos ao regime de *teletrabalho*. Para muito além disso, o empregador é o responsável por fiscalizar e por assegurar a segurança dos equipamentos e dos processos produtivos (físicos e imateriais) a que estão submetidos seus empregados, independentemente da forma pela qual o labor é prestado, mesmo porque o artigo 157, I, da CLT lhe impõe expressamente o dever de “*cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho*.”⁶

Convém recordar, nesse sentido, a redação do artigo 16 da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254, de 29.9.1994, e que integra o ordenamento jurídico pátrio na condição de norma supralegal. O referido dispositivo exige diretamente dos empregadores que estes últimos “*garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores*.” De igual modo, o artigo 21 do referido diploma internacional estabelece que “*as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores*.”

E, no plano constitucional, a transferência dos encargos de organização dos fatores de produção para os trabalhadores ativados sob a modalidade do *teletrabalho* encontra óbice nos artigos 7º, XXI, XXIII e 225, *caput*, da Carta Magna, a

⁶ A propósito, Raphael Miziara pontua que:

“Apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever de fiscalizar, respeitada a inviolabilidade do domicílio, a ergonomia do trabalho e o meio ambiente laboral como um todo.

(...)

Sobre o tema, o intérprete poderá se socorrer das disposições do Direito do Trabalho português (art. 8º, da CLT), que se encontra em estágio bem avançado na normatização da matéria.

Em relação a essa fiscalização, dispõe que sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objeto o controle da atividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos. Tais visitas apenas podem ser efetuada entre às 9h e 19h, com assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada (art. 237 do Código de Trabalho português). MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. In: GUNTHER, Luiz Eduardo *et alii*. **Reforma trabalhista. Impacto e aplicação da Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2018, p. 31-32.

estabelecerem, para os obreiros, o direito ao *meio ambiente laboral adequado*, por intermédio da “*redução dos riscos inerentes ao trabalho*” e da responsabilização, “*a cargo do empregador*”, pelos danos decorrentes da organização inadequada dos fatores de produção.⁷

No que diz respeito ao *meio ambiente do trabalho adequado* preconizado pelo artigo 225, *caput*, da Constituição Federal, convém ressaltar que o referido conceito não se restringe aos elementos materiais e fisicamente sensíveis que conformam os postos de trabalho, tais como o mobiliário, o maquinário, as condições térmicas, o ruído, etc. Para muito além disso, o termo em apreço compreende os aspectos imateriais concernentes à organização do trabalho que se relacionam diretamente com a metodologia produtiva, os sistemas de avaliação e de controle, a gestão do tempo, dentre outras questões a refletirem diretamente na higidez mental dos trabalhadores.⁸

É nesse contexto que o *teletrabalho* se qualifica como uma metodologia de trabalho a condicionar não apenas a dinâmica das atividades produtivas dos trabalhadores a ela submetidos, como também os impactos dela decorrentes para a integridade psicofísica destes últimos. A distinção entre o *home office* e o trabalho prestado no estabelecimento do empregador, no que concerne ao *meio ambiente laboral*, é que a conformação do trabalho naquela modalidade distanciada acaba por penetrar a esfera domiciliar do indivíduo em maior intensidade, ocasionando, fatalmente, conflitos com sua vida privada, para além de potenciais afrontas a outros direitos fundamentais.⁹

⁷ Sobre o conceito de meio ambiente do trabalho adequado, Celso Antonio Pacheco Fiorillo o qualifica como o local:

“Onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). FIORILLO. Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 22-23.

⁸ Conforme preconiza Raimundo Simão de Melo:

“O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente de trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.” MELO. Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2013, p. 29.

⁹ Sobre a temática a envolver os conflitos entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e a liberdade de empresa, não é demais reiterar, nas palavras de Carlos Hugo Preciado Domènech que:

Dentre os conflitos a decorrerem da organização inadequada dos fatores imateriais do meio ambiente laboral no *teletrabalho*, ganha notoriedade a dificuldade imposta ao trabalhador no que diz respeito ao controle de sua jornada e à própria separação do tempo de trabalho e dos períodos dedicados à organização de sua vida privada, ao convívio sócio-familiar e ao lazer, a concretizar o que os estudiosos do tema convencionaram chamar de *direito à desconexão*.¹⁰

Em total desconsideração a tais aspectos inerentes ao meio ambiente laboral e à própria integridade psicofísica dos trabalhadores, o inciso III do artigo 62 da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, estabeleceu nítida distinção de direitos entre o empregado que realiza suas atividades no ambiente empresarial e aquele que as exerce no seu domicílio ou à distância, uma vez que exclui estes do capítulo correspondente à *duração do trabalho* e abre brecha, com isso, à supressão dos direitos às *horas extras*, ao *intervalo intrajornada*, ao *intervalo interjornada*, à *hora noturna* e ao *adicional noturno*, muito embora seja possível, em muitos casos, o controle de jornada e fiscalização do trabalho por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados.¹¹

“ los poderes empresariales y sus facultades organizativas se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado em empleador a respetar aquéllos.

(...)

No cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial (...) de modo que aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan (...) en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (...) y fundamentos del propio Estado democrático.” DOMÈNECH. Carlos Hugo Preciado. **Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo**. Pamplona: Aranzadi, 2018, p. 500.

¹⁰ Sobre o tema, Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo observam que:

“Para o trabalhador (...) limitar a duração do trabalho e dar-lhe condições efetivas de descanso e lazer constitui proteção indispensável à sua higidez física e mental. Trata-se, portanto, do aspecto biológico: extensas jornadas acarretam a extenuação, a perda do convívio social, propiciando o aparecimento de doenças e a morte prematura.

(...)

Essa restrição importa, por fim, à própria sociedade. E aqui destacamos o aspecto efetivamente fundamental do direito à desconexão. Trata-se de uma opção coletiva por uma sociedade de pessoas saudáveis, que tenham tempo de interagir e intervir na construção de um mundo melhor.” ALMEIDA. Almiro Eduardo de; SEVERO. Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 19-20.

¹¹ Sobre o tema em questão, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ponderam que:

“A nova regra legal [do art. 62, III, da CLT] fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ou extraordinárias., além de intervalos trabalhistas.

De fato, na atualidade, os meios tecnológicos viabilizam o amplo controle de jornada daqueles empregados que laboram fora das dependências físicas da empresa, de forma que essa verificação dependerá do alvedrio do empregador. Desse modo, uma vez que a atividade desempenhada pelo empregado em *teletrabalho* está intrinsecamente ligada aos sistemas de tecnologia não há óbice para o empregador empreender o controle da jornada.

Constata-se, portanto, a partir do próprio conceito de *teletrabalho*, o estabelecimento de um contato telemático direto e contínuo entre empregado e empregador, pelo qual se mostra plenamente possível o controle das jornadas, de modo a atrair, para os trabalhadores sujeitos a tal regime laboral, a incidência dos artigos 7º, XIII, XV, XVI e XXII, da Constituição Federal.¹²

O novo dispositivo consolidado, portanto, destoa dos direitos fundamentais estabelecidos nos artigos 6º, 7º e 196 da Constituição Federal, notadamente os incisos XIII, XV e XXII, na medida em que possibilita jornadas extenuantes, capazes de comprometer substancialmente a vida pessoal, a saúde, o lazer e o convívio sócio-familiar do profissional, o que certamente representa inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado.¹³

Trata-se, naturalmente, de presunção relativa – que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.” DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13,467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 133.

¹² Sobre o tema, convém trazer à colação o entendimento de Homero Batista Mateus da Silva sobre a incompatibilidade de controle de jornadas. Segundo o autor:

“Entende-se por incompatível a impossibilidade física de se ter acesso à carga de trabalho desenvolvida pelo empregado, seja pelas distâncias remotas que o separam do empregador, seja pela natureza dinâmica de sua atividade. Mero desinteresse do empregador em investigar a jornada de trabalho do empregado não serve para configurar a incompatibilidade.

(...)

Assim sendo, para que a atividade externa seja realmente incompatível com o controle de jornada, faz-se necessário que o empregado esteja em períodos razoavelmente largos sem contato com o empregador, não esteja obrigado a telefonar nem a descarregar pedidos pelos meios eletrônicos, não precise justificar ausências ou atrasos, esteja liberado de demonstrar quantidade de visitas ou contatos efetuados que não tenham gerado pedidos concretos e assim sucessivamente – isto é, situação cada vez mais rara, dada a invasão que os meios eletrônicos provocam no controle da vida cotidiana.” SILVA. Homero Batista Mateus da. **Curto de direito do trabalho aplicado. Volume 2 – Jornadas e pausas**. 3ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 132.

¹³ Conforme preconizava Elson Gottschalk já na década de 1950:

“Se a limitação da jornada de trabalho tem por fim assegurar ao indivíduo um descanso reparador das energias, é claro que o problema se relaciona também com outras instituições que visam idênticos propósitos e que acentuam ainda mais aquêle fim. Assim, o da regulamentação do tempo da prestação do trabalho e, ainda que se possa discutir o seu enquadramento na matéria, cremos que é também elemento uma determinada ação social e estatal em favor da utilização das horas de ócio dos empregados, não com o critério de dirigismo governamental, mas sim com o fito de permitir aos que não contam com meios próprios realizar seus descansos em forma efetiva, dando-lhes a oportunidade de distrair a mente e fortalecer o organismo.” GOTTSCHALK. Elson. **A duração do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951, p. 2.

Importa pontuar, nesse particular, que com o avanço dos meios telemáticos e informatizados a permitirem a comunicação e o controle à distância dos trabalhadores em tempo real, o poder diretivo do empregador encontra exatamente aí o instrumental mais propício para interferir diretamente no delicado equilíbrio entre os períodos dedicados às atividades profissionais e aqueles voltados ao tratamento dos assuntos relacionados à vida privada dos indivíduos.

Não por outra razão, Maria Cristina Aguilar Gonzálves, ao fazer um balanço das experiências de trabalho remoto no âmbito da União Europeia, constatou que muitas vezes a própria identidade entre o domicílio do empregado e o local de trabalho é um fator inviabilizador da desconexão do obreiro em relação às atividades profissionais e que a distribuição flexível das jornadas laborais tende a fazer com que estas se acumulem de modo a inviabilizar a propalada conciliação entre vida pessoal e trabalho e a gerar o aparecimento de sintomas de estresse e de outras doenças psicossomáticas.¹⁴

Levada ao extremo, a utilização indiscriminada dos meios telemáticos e informáticos de comunicação e de controle no âmbito do trabalho remoto tem o condão de inviabilizar a fruição dos direitos fundamentais ao lazer e ao convívio social e familiar dos trabalhadores e, conseqüentemente, de prejudicar a integridade física e psíquica destes últimos através dos impactos no sono, no sistema nervoso e nas demais funções do organismo.¹⁵

Tamanha é a importância da questão para as relações de trabalho hodiernas que a reforma trabalhista capitaneada na França pela Ministra do Trabalho Miriam El Khomri - cujo diploma consolidador (*Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016*)

¹⁴ GONZÁLVES, Maria Cristina Aguilar. **El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar.** In: MÉNDEZ, Lourdes Mella. **Conciliación de la vida laboral familiar y crisis económica.** Madrid: Delta, 2015. p. 557.

¹⁵ Conforme observado por Sadi Dal Rosso:

“A elevação da carga de trabalho que é observada nos dias de hoje e que se expande como uma onda com características diferenciadas por ramos de atividade produz efeitos sobre os corpos dos trabalhadores. Seja por meio da explosão tecnológica da informática, seja por meio da reorganização social, o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado. Das especificidades próprias do trabalho contemporâneo parece resultar um conjunto de problemas de saúde de natureza diversa. Em decorrência das crescentes exigências emocionais e mentais do trabalho supomos que seria possível encontrar sinais de um volume maior de problemas dessa ordem sobre a saúde dos empregados, a despeito de o trabalho material continuar produzindo seus efeitos sobre os corpos em termos de acidentes, lesões físicas e doenças permanentes, pois a sociedade industrial não está abolida em hipótese alguma. Supõe-se que, lado a lado ao perfil de problemas típicos da sociedade industrial, esteja se conformando um outro padrão de problemas saúde-trabalho.” DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea.** 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 136-137.

entrou em vigor no dia 1º.1.2017 - veicula em seu artigo 55 a permissão conferida aos trabalhadores para que ignorem as mensagens eletrônicas e os *e-mails* encaminhados pelos prepostos de seus empregadores fora dos horários de trabalho, na esteira do *direito à desconexão*. Nesse mesmo sentido, a temática em apreço é objeto de intensa discussão em diversos outros países, tais como Portugal, Espanha e Itália.¹⁶

Por isso mesmo, é necessário considerar que, uma vez reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à *limitação da jornada*, com todos os reflexos a ele inerentes, os instrumentos e sistemas de controle de horários na modalidade de *teletrabalho* deverão ser estruturados, pelo empregador, de modo a assegurar a preservação da saúde física e psíquica do obreiro, bem assim as garantias ao direito ao lazer, ao descanso e ao convívio sócio-familiar.¹⁷

De igual modo, sendo o trabalhador titular dos direitos à saúde, à prevenção contra riscos laborais e ao meio ambiente do trabalho adequado e cabendo ao empregador o dever de zelar pela organização hígida dos insumos e dos processos produtivos, não é possível repassar ao empregado sujeito ao regime do *teletrabalho* os ônus concernentes à aquisição, à adequação e à manutenção dos instrumentais necessários ao desempenho de suas atividades.

Vê-se, portanto, que a aplicação dos artigos 62, III e 75-A a 75-E da CLT em seu sentido literal aos trabalhadores submetidos ao regime de *teletrabalho* não só potencializa a implementação de elementos materiais (p. ex: mobiliário, equipamentos, etc.) e de metodologias de produção (p. ex: sistema de metas, *time sheet*, controles de horários em tempo real, etc.) tendentes a ocasionar desequilíbrios no meio ambiente laboral – ou, em outros termos, *poluição labor-ambiental* -, como também tende a repercutir negativamente em sua integridade psicofísica, por intermédio da privação de tempo de convívio sócio-familiar e de descanso.¹⁸

¹⁶ Nesse sentido:

<http://rue89.nouvelobs.com/2016/03/24/loi-el-khomri-seule-mesure-fache-263492>. Acesso em 14.11.2018;

<http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/trabalho-digital-direito-desconexao-49939>. Acesso em 14.11.2018;

http://www.corriere.it/opinioni/17_gennaio_04/disconnettersi-lavoro-diritto-ma-senza-legge-dc3dd00a-d1f6-11e6-a55b-632cc5cf8e9f.shtml. Acesso em 14.11.2018;

http://verne.elpais.com/verne/2017/01/05/articulo/1483608761_679961.html. Acesso em 14.11.2018.

¹⁷ STÜRMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle. **Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral**. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013.

¹⁸ Segundo Ney Maranhão, o conceito de poluição labor-ambiental compreende, justamente: “O desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, propiciado pela ingerência humana, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde (física e mental) do ser humano exposto a qualquer

Sendo assim, se for essa a exegese a ser conferida aos sobreditos dispositivos, ter-se-á de concluir, fatalmente, que as inovações relativas ao *teletrabalho* carreadas na Lei nº 13.467/2017 – em especial, aquelas relacionadas (i) ao repasse dos encargos com os meios de produção para os trabalhadores e (ii) à exclusão destes últimos do regime legal de *duração do trabalho* não se compatibilizam com os artigos 6º, 7º, XIII, XV e XXII, 196 e 225, *caput*, da Constituição Federal e tampouco com os artigos 16 e 21 da Convenção nº 155 da OIT.

contexto laborativo.” MARANHÃO. Ney. **Poluição labor-ambiental (poluição do meio ambiente laboral ou poluição ambiental trabalhista)**. In: MENDES. René. **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**. Novo Hamburgo: Proteção, 2018, p. 900.