

A RESPONSABILIDADE PELO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO

RESPONSIBILITY FOR THE WORKING ENVIRONMENT IN THE TELEWORKING REGIME

Cristiane Rosa Pitombo¹

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade apresentar uma pesquisa acerca da responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho nas relações de emprego que se desenvolvem no regime de teletrabalho, nos termos da regulamentação do regime em questão trazida pela Lei nº13.467/2017. As mudanças advindas da alteração legislativa tentam regulamentar o regime de teletrabalho, contudo, sem se preocupar com as questões acerca do meio ambiente de trabalho desses trabalhadores, apenas dispendo sobre o tema no artigo 75-E, da CLT. Afirmando, o citado artigo, que o empregador deverá apenas instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O artigo em comento traz, em seu parágrafo único, a previsão de que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Contudo, o referido termo não possui o condão de excluir a responsabilidade do empregador em relação ao meio ambiente de trabalho de seus empregados, tendo em vista o disposto nos artigos 157 da CLT. Assim, a presente pesquisa tem por objetivo analisar a regulamentação acerca da responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho aos trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho, bem como sua compatibilidade com a proteção constitucional a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado e com as disposições e interpretações normativas acerca do tema.

PALAVRAS-CHAVES: Meio ambiente de trabalho; Responsabilidade; Teletrabalho.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present a research about the responsibility for the work environment in the employment relationships that are developed in the teleworking regime, under the terms of the regulation of the regime in question brought by Law nº 13467/17. The changes stemming from the legislative amendment attempt to regulate the teleworking regime, however, without worrying about the questions about the working environment of these workers, only on the subject in article 75-E of the CLT. The article states that the employer should only instruct the employees in an explicit and ostentatious way about the precautions to be taken in order to avoid diseases and accidents at work. The article in question brings in its sole paragraph the provision that the employee should sign a liability agreement by committing to follow the instructions provided by the employer. However, this term does not have the power to exclude the liability of the employer in relation to the working environment of its employees, in view of the

¹ Mestranda do Curso de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário UDF- Brasília – DF. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Processus-DF. Especialista em Direito, Estado e Constituição pela Faculdades Integrada da União Educacional do Planalto Central. Analista Judiciária do Tribunal Superior do Trabalho. Membro do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, (UnB – CNPq).

provisions of articles 157 of the CLT. Thus, the present research aims at analyzing the regulations on the responsibility for the working environment to workers submitted to the teleworking regime, as well as their compatibility with the constitutional protection of a safe, healthy and balanced working environment and with the provisions and normative interpretations about the theme.

KEYWORDS: Environment; Responsibility; Telecommuting.

1. INTRODUÇÃO

As inovações do mundo moderno trazem para nossas vidas diversas mudanças, como, por exemplo, no estilo de vida, na forma de consumo, bem como não poderia deixar de ser mudanças na forma de como se desenvolve a prestação de serviços em alguns setores. As novidades decorrentes do uso das tecnologias de informação e comunicação sem sobra de dúvidas é um facilitador da vida moderna, utilizada pela grande maioria da população, desde entretenimento até a realização de tarefas de grande importância, como atividades laborais, de estudo e pesquisa.

O regime de teletrabalho é fruto das novidades trazidas pelo uso das tecnologias de informação e comunicação. Essa nova forma realização da prestação de serviço se amolda cada vez mais às aspirações do mundo moderno, onde se busca otimizar o tempo e o dinheiro.

Por certo que as mudanças no mundo dos fatos ocorrem antes da sua regulamentação jurídica. Contudo, algumas situações não podem ficar à mercê de uma falta de regulamentação e de uma ausência de proteção, como no caso dos trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho.

Tais trabalhadores, que exercem suas atividades laborais fora da sede empresarial, possuem as mesmas garantias e proteções daqueles trabalhadores que laboram dentro do estabelecimento empresarial, conforme o disposto no artigo 6º da CLT², devendo-lhes inclusive ser assegurado o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, direito garantido constitucionalmente a todos os trabalhadores, sem nenhuma distinção.

O grande desafio para o Direito do Trabalho, diante da nova figura de trabalho, e que será abordado no presente artigo, é analisar as inovações legislativas, de forma protetiva. Tendo em vista que a regulamentação do teletrabalho dada pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, não afasta o direito daqueles que trabalham em regime

² CLT - 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011). <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em 01.nov.2018.

de teletrabalho à um ambiente laboral digno, onde estes trabalhadores possam exercer suas atividades de forma segura e saudável.

Diante de tais questionamentos a presente pesquisa busca analisar a responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho no regime de teletrabalho, sob a ótica da legislação vigente acerca do tema, bem como sugerir uma regulamentação ampla e específica para o regime de teletrabalho.

2. A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

A tutela jurídica acerca de um meio ambiente de trabalho seguro, sadio e equilibrado se dá por meio de diversos dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro.

Primeiramente, a Constituição Federal assegura a todos a garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado de uso comum, sendo este essencial para o gozo de uma saudável qualidade de vida, conforme o disposto no artigo 225 da Constituição Federal³.

A análise de tal garantia constitucional é aplicada, sem sombra de dúvida, ao Direito do Trabalho com o intuito de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado como um dos pilares básico de uma vida plena e com qualidade, como bem ressalta Raimundo Simão de Melo:

O mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para a existência e gozo dos demais direitos humanos. Mas esse direito, conforme assegura nossa Constituição Federal no art. 225, requer vida com qualidade e, para que o trabalhador tenha vida com qualidade, é necessário que se assegurem seus pilares básicos: trabalho decente e em condições seguras e salubres.⁴

A redação do artigo 225 da Constituição Federal traz importantes princípios acerca das disposições do meio ambiente, como o princípio da prevenção, o princípio da educação e o princípio do poluidor pagador.

Em relação a aplicação do princípio da prevenção ao meio ambiente do trabalho, Raimundo Simão de Melo salienta que:

O Princípio da prevenção está consagrado no caput do art. 225 da Constituição Federal brasileira, quando diz que incumbe ao Poder Público é a coletividade

³ Constituição Federal - 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. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 01.nov.2018.

⁴ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. pg. 35.

o dever de defender e preservar o meio ambiente equilibrado para as presentes e futuras gerações. No aspecto natural, por exemplo, a adequação do meio ambiente pode atingir direta ou indiretamente o ser humano, enquanto no meio ambiente do trabalho, é o homem trabalhador atingido direta e imediatamente pelos danos ambientais, razão por que no âmbito trabalhista se deve levar à risca esse princípio fundamental, expressamente previsto na CF (art. 7º, incisos XXII) que estabelece como direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança.⁵

Como bem colocado pelo autor acima citado, o princípio da prevenção, no âmbito do meio ambiente do trabalho, encontra suporte em diversos dispositivos constitucionais que dispõem acerca dos direitos trabalhistas, impondo medidas preventivas com o intuito de preservar e garantir a saúde dos trabalhadores, como por exemplo: a jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, prevista no artigo 7º, XII; a previsão de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevista no artigo 7º, XXII; a obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa prevista no artigo 7º, XXVIII; dentre outras disposições.

Sendo certo que o reconhecimento do direito de todos a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é um direito fundamental, assegurado constitucionalmente, pois, destaca-se que tanto o meio ambiente, quanto o trabalho estão inseridos no rol dos direitos fundamentais – aqueles sem os quais a vida humana não pode se desenvolver plenamente. São direitos que, por consistirem na essência do próprio conceito de cidadania, não podem ser restringidos ou suprimidos⁶.

Dessa forma, não há dúvidas de que o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é um direito constitucional que deve ser observado por todos aqueles que figuram na relação de emprego, mesmo nos casos das relações de emprego que se forma de forma trilateral, como por exemplo na terceirização.

3. A RESPONSABILIDADE POR UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO, SAUDÁVEL E EQUILIBRADO.

Sendo o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado um direito fundamental do trabalhador, de quem seria a responsabilidade de manter esse ambiente de trabalho nessas condições?

⁵ *Ibidem*, p. 55.

⁶ MENEZES, Kathe Regina Altafim. *O meio ambiente do trabalho como direito fundamental*. In: Direito constitucional do trabalho. Rubia Zanotelli de Alvarenga, coordenadora. São Paulo: LTr, 2015. pg.183.

Para responder tal indagação, inicialmente, existem alguns dispositivos da CLT, que distribuem tal responsabilidade entre as empresas, o poder público e o empregado, não sendo tal responsabilidade exclusiva do empregador. Contudo, este é o principal responsável por garantir que o trabalho se desenvolva em um ambiente em condições adequadas no que se refere as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 157 da CLT, o qual transcrevo sua redação:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.⁷

Pela redação do artigo 157 da CLT em comento, não há dúvidas de que o maior responsável por um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é o empregador, sendo este o responsável não apenas por cumprir; mais também por fazer com que as normas concernentes a segurança e medicina do trabalho sejam cumpridas; por adotar medidas internamente e junto com os órgãos de fiscalização para assegurar um meio ambiente de trabalho livre de riscos aos trabalhadores.

O empregador, ainda, deve fazer com que seus empregados observem as regras relativas a precauções, como, por exemplo, dar orientações no uso de equipamentos de proteção individual (EPI's), no sentido de que acidentes de trabalho e doenças ocupacionais sejam evitadas.

Outros dois importantes artigos dos quais se podem extrair a responsabilidade em relação à preservação de um meio ambiente de trabalho são os artigos 158 e 156 da CLT⁸.

⁷Art. 157 da CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01/11/2018.

⁸ Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 01.nov.2018.

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Tais dispositivos trazem, respectivamente, as obrigações dos empregados e do poder público, por meio dos órgãos de fiscalização, para que seja assegurado um meio ambiente de trabalho em que as atividades laborais possam se desenvolver de forma digna.

Da forma como está disposta na CLT a questão acerca da responsabilidade em assegurar o meio ambiente do trabalho, pode-se concluir que a obrigação do empregador é de prevenção, enquanto do empregado e do poder público é de colaboração. Como bem ressaltado por Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira:

A Consolidação das Leis do Trabalho define apenas os padrões mínimos, de observâncias obrigatória, para que os empregadores assegurem, a seus empregados, um meio ambiente do trabalho livre de riscos de dano à integridade física dos trabalhadores e estabelece os fins por ela colimados, quanto à eliminação de riscos à saúde. O empregador tem o dever de prevenção dos riscos; é do empregador a obrigação de prevenir se antecipar aos riscos ambientais do trabalho.⁹

Por certo que a questão relativa às medidas protetivas no sentido de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado não se esgotam no texto da CLT, devem ser observadas as normas constitucionais que tratam do tema, os tratados internacionais e as convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

4. O REGIME DE TELETRABALHO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.

O desafio de se manter um meio ambiente de trabalho salutar não se limita ao âmbito da sede empresarial, com certeza que este é o lugar onde a maioria das atividades laborais irão se desenvolver, porém não todas.

A Lei nº 13.467/2017 regulamentou uma nova figura de trabalho, já existente no mundo trabalho, o teletrabalho.

A referida lei inseriu na CLT a regulamentação do regime de teletrabalho, incluindo para a modalidade em questão, mais dois elementos, além daqueles já existentes para a

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

⁹ NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente de trabalho. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. Luiz Eduardo Gunther e Rúbia Zanotelli de Alvarenga, coordenadores. Juliana Cristina Busnardo e Regina Maria Bueno Bacellar, organizadoras. São Paulo: LT, 2016. pgs. 64/65.

caracterização do vínculo de emprego: a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa e a utilização de tecnologias da informação e de comunicação na realização das atividades laborais do empregado.

O artigo 75-B da CLT traz definição de teletrabalho da seguinte forma:

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.

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.¹⁰

A nova legislação cuidou de, na definição de teletrabalho além de apontar os dois elementos caracterizadores do regime em questão, ressaltar que tal regime não se constitui como sendo trabalho externo.

Antes da regulamentação trazida pela Lei nº 13.467/2017, a prestação de serviço no regime de teletrabalho tinha previsão legal no artigo 6º da CLT¹¹, que teve sua redação alterada pela Lei nº 12.551/2011, a qual equipara para fins de subordinação a prestação de serviço dentro do estabelecimento empresarial do serviço prestado à distância. O que já demonstrava uma preocupação do legislador em regulamentar o teletrabalho.

Ocorre que tal preocupação, não se revestiu dos cuidados necessários com a modalidade em questão, tendo em vista que a regulamentação dada pela Lei nº 13.467/2017 é rasa no tocante a questões importantes e peculiares do regime de teletrabalho, como por exemplo a questão do meio ambiente de trabalho desses trabalhadores.

O trabalho dos empregados submetidos ao regime de teletrabalho é realizado preponderantemente fora das dependências da empresa, em centros de trabalho, em cafés, em bibliotecas, nas residências dos empregados, em qualquer lugar, pois a legislação não delimita uma localidade onde se dará a prestação de serviço, tendo em vista ser um serviço prestado com o uso de tecnologias de informação e comunicação.

A categoria dos trabalhadores que laboram sob o regime de teletrabalho também possuem o direito de que lhes seja assegurado um ambiente de trabalho seguro, saudável

¹⁰ Art. 75-B da CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01/11/2018.

¹¹ CLT - 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 01.nov.2018.

e equilibrado, por ser um direito como já mencionado nesse artigo assegurado a todos os trabalhadores. Como bem salientado por Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira:

É direito de todo trabalhador desenvolver suas atividades laborativas em condições dignas, necessárias à preservação de sua saúde. Decorre, daí o dever do empregador de proporcionar tais condições, adotando as medidas preventivas e enviando esforços para que o ambiente de trabalho seja seguro e salubre, o melhor possível e desejável.¹²

A Lei nº 13.467/2017 dispõe acerca do meio ambiente do trabalho para os trabalhadores em regime de teletrabalho apenas em um artigo, no artigo 75-E da CLT, o qual possui a seguinte redação:

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O *caput* do referido artigo de certa forma reproduz apenas um dos dispostos expressos no artigo 157, o inciso II, da CLT, o qual afirma que “compete as empresas instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.”.

Ocorre que essa não é a única obrigação do empregador como o dispõe o próprio artigo 157 da CLT, quando se trata da responsabilidade do empregador em se manter o ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, pois dessa forma estaria se transferindo apenas ao empregado a responsabilidade pelo ambiente de trabalho. Eis os termos do artigo:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)¹³

¹² NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. *A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente de trabalho*. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. Luiz Eduardo Gunther e Rúbia Zanotelli de Alvarenga, coordenadores. Juliana Cristina Busnardo e Regina Maria Bueno Bacellar, organizadoras. São Paulo: LT, 2016. pg. 59.

¹³ Art. 157 da CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01/11/2018.

Esta questão foi muito bem abordada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT/IE e pelo Instituto de Economia da UNICAMP ao elaborarem o estudo – dossiê – acerca da reforma trabalhista que culminou na edição da obra “Contribuições críticas à reforma trabalhista, onde se constatou, ao analisar o artigo 75-E da CLT, não ser possível transferir ao empregado toda a responsabilidade em relação ao ambiente de trabalho, nos termos do artigo 75-E da CLT. Consta do estudo em questão:

No tocante às condições de saúde e segurança do trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar (Art. 75-E), o que não implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente de será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e despenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário. A forma, o ritmo e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos intrinsecamente mais onerosos.¹⁴

A legislação excluiu para o regime de teletrabalho a responsabilidade do empregador em assegurar aos seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, afastando-se, assim, a reforma trabalhista da linha de raciocínio acerca das normas protetivas em relação ao meio ambiente de trabalho.

Ricardo Antunes bem sintetiza tal processo ao analisar *Quem é a classe trabalhadora de hoje?* Em sua obra *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, ao se referir aos trabalhadores que laboram com tecnologia da informação, o autor coloca que “Vale lembrar que o trabalho nas TIC’s é pautado por uma processualidade contraditória, uma vez que articula tecnologias do século XXI com condições de trabalho herdadas do século XX.”¹⁵

Esquece-se a Lei nº 13.467/2017 de garantir aos teletrabalhadores condições mínimas de trabalho em um ambiente saudável, seguro e equilibrado.

O parágrafo único do artigo 75-E da CLT prevê, ainda, que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo em manter um adequado meio ambiente de trabalho, segundo as instruções dadas pelo empregador. Quais seriam as consequências jurídicas da assinatura de termo? Exonerar o empregador das suas responsabilidades? A resposta sem sombra de dúvidas, é não. O termo em questão não

¹⁴ *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Organizadores: Marilane Oliveira Teixeira; Andréia Galvão; José Dari Krein; Magda Biavaschi; Paula Freitas de Almeida e Hélio Rodrigues de Andrade. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 92.

¹⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 93

tem o condão de exonerar o empregador da responsabilidade primária por assegurar um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado aos seus empregados.

No regime de teletrabalho pelo fato de a prestação de serviço ocorrer fora do estabelecimento empresarial, o empregador deverá ser muito mais diligente em relação às medidas que garantam um meio ambiente de trabalho digno a esses teletrabalhadores, pois o regime em questão deve observar a sistemática do Direito do Trabalho, não transferindo os riscos do empreendimento para o trabalhador.

O empregador deverá treinar seus teletrabalhadores, de forma mais ostensiva, como o próprio artigo 75-E da CLT determina. Nesse sentido é o entendimento de Alfredo Massi:

De todas as modalidades de trabalho, certamente a categoria móvel é a que traz maiores dificuldades em termos de observância às normas de saúde e segurança do trabalho. Por não possuírem local específico de trabalho, podendo realizar suas tarefas nas mais variadas situações, a atividade de fiscalização da empresa se torna de difícil aplicação.

Sendo essas as circunstâncias, o teletrabalhador móvel deve ser objeto intenso de treinamento visando torná-lo capaz de se autopolicar nos cuidados com a postura, tempo de trabalho, iluminação, qualidade do ar, estresse, e outros riscos inerentes ao teletrabalho. O treinamento do teletrabalhador móvel deve ser realizado com maior ênfase, se comparado com os demais trabalhadores, na falta de um espaço próprio que sirva de referência para se avaliar o meio de trabalho correspondente.¹⁶

Por certo que essa nova dinâmica de trabalho irá exigir mudanças comportamentais de todos os agentes envolvidos no sistema trabalhista em questão, o empregador deverá buscar soluções para assegurar e garantir um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado; os empregados, por sua vez, deverão observar de uma forma mais ostensiva as normas referentes a saúde e segurança do trabalho; bem como o poder público deverá buscar alternativas afim de inibir a exploração dos teletrabalhadores e os abusos cometidos nessa modalidade de trabalho, como elenca Talita Camila Gonçalves Nunes:

(...) não se pode olvidar que os teletrabalhadores fazem concessões, estão expostos a novos meios telemáticos de comando capazes de assediá-los no cumprimento da produtividade bem como exercerem o seu ofício nos mais variados horários, em ambiente frequentemente inadequado ao teletrabalho, em flagrante situação análoga à de escravo.

Dessa forma, o advento de uma organização do trabalho tecnológica e mais flexível, que irá contribuir para o meio ambiente e a diminuição dos tráfegos, além de proporcionar maior convívio familiar, se transforma em verdadeira fábrica de teletrabalhadores em tempo integral. Estes adoecem em larga escala,

¹⁶ MASSI, Alfredo. *Teletrabalho – a análise sobre a ótica da saúde e segurança do teletrabalhador*. In: *Teletrabalho*. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017. pg. 105.

uma vez que não se desconectam dos meios telemáticos após a jornada, além de sofrerem da fiscalização patronal sem peias.

(...)

A tecnologia está em crescente aperfeiçoamento e expansão. O teletrabalho, em uma marcha irreversível em várias partes do globo, necessita de uma fiscalização ponderada, que não agrida o teletrabalhador de forma física e tão pouco moral. O excesso de jornada é sem dúvida um inimigo que se instala nas paredes do home office, acarretando doenças que podem comprometer permanentemente a saúde do trabalhador. De um lado, a facilidade de exercer a profissão sem sair de casa, de outro, as cobranças de produtividade e o temor de perder o emprego.¹⁷

Assim, nesse contexto de inovação tecnológica, a sociedade tem que caminhar e evoluir no sentido de garantir e preservar a dignidade da pessoa humana, fazendo com que a livre iniciativa seja um meio de fomento do trabalho não uma forma livre e desordenada de exploração da mão de obra da classe trabalhadora.

Não só a sociedade precisa evoluir para acompanhar as inovações tecnológicas, mas também o Direito do Trabalho deve buscar alternativas para se manter sempre em compasso com a proteção e garantia dos direitos do trabalhador.

5. CONCLUSÕES

O regime de teletrabalho, fruto da inovação do mundo moderno, se mostra em duas faces, primeiramente revestido de uma gama de vantagem, já que aparentemente o trabalhador gozará de uma certa liberdade para administrar sua vida profissional e pessoal, e em seguida se mostra como meio cruel de exploração de mão de obra, tendo em vistas que as tecnologias de informação e comunicação podem levar a diversos abusos contra esses teletrabalhadores, como jornadas exaustivas, teleassédios e até teletrabalho escravo.

Diante dessa dualidade, o regime de teletrabalho carece de uma maior regulamentação e fiscalização, com o intuito de se harmonizar com ditames constitucionais, e com o próprio objeto do Direito do Trabalho e com a normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

A atual legislação brasileira acerca do tema é rasa, são apenas cinco artigos inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017, havendo a necessidade de se elaborar uma legislação específica sobre o assunto, onde se discipline melhor regras como a questão do

¹⁷ NUNES, Talita Camila Gonçalves. *O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do trabalho escravo*. In: Teletrabalho. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017. pg. 107/108 e 117.

fornecimento de equipamentos de trabalho e a fiscalização da jornada desses teletrabalhadores, a aplicação das normas de saúde e segurança no regime de teletrabalho, a normas relativas à questões ligadas ao acidente de trabalho e às doenças profissionais, enfim diversas situação que carecem de uma regulamentação com o intuito de se preservar normas protetivas em relação a esse tipo de trabalhador, assegurando uma vida digna por meio do exercício do trabalho.

Por certo que a legislação não conseguirá abarcar a infinita gama de situações que estarão sujeitos os empregados submetidos ao regime de teletrabalho, porém é muito mais prejudicial ao trabalhador a insegurança jurídica de uma legislação genérica que apenas disciplina o que é a nova modalidade e a insere no mundo jurídico, colocando o teletrabalho no mundo trabalho de forma completamente desamparada.

O teletrabalho é uma nova categoria de trabalho que carece de uma legislação específica, em especial no diz respeito às questões relativas à medicina e segurança do trabalho, diante do fato do ambiente de trabalho desses trabalhadores não ser um local específico e da impossibilidade de se transferir a responsabilidade de se garantir um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e equilibrado aos teletrabalhadores.

Nesse contexto, a preocupação em proporcionar a esses teletrabalhadores um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado deve ser ainda maior, pois esses trabalhadores, em face do regime ao qual estão submetidos, no teletrabalho, possuem uma maior vulnerabilidade em relação à proteção de sua saúde física e mental.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. *Constituição Federal*, de 15 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, 15 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 01/11/2018.

_____. Decreto-lei n.5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. *Diário Oficial da União*. Brasília, 9 de agosto de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01/11/2018.

_____. *Lei nº 13.467/2017*, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*. Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 01/11/2018.

MASSI, Alfredo. *Teletrabalho – a análise sobre a ótica da saúde e segurança do teletrabalhador*. In: *Teletrabalho*. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de

Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENEZES, Kathe Regina Altafim. *O meio ambiente do trabalho como direito fundamental*. In: Direito constitucional do trabalho. Rubia Zanotelli de Alvarenga, coordenadora. São Paulo: LTr, 2015.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. *A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente de trabalho*. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. Luiz Eduardo Gunther e Rúbia Zanotelli de Alvarenga, coordenadores. Juliana Cristina Busnardo e Regina Maria Bueno Bacellar, organizadoras. São Paulo: LT, 2016. pg. 64/65.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do trabalho escravo*. In: Teletrabalho. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; e ANDRADE, Hélio Rodrigues de. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Organizadores: Marilane Oliveira Teixeira; Andréia Galvão; José Dari Krein; Magda Biavaschi; Paula Freitas de Almeida e Hélio Rodrigues de Andrade. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.