

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PARÁ  
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Pedro José Marinho Bittencourt

**REFORMA TRABALHISTA: O TELETRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE  
E NA DESCONEXÃO DO TRABALHADOR**

BELÉM

2018

Pedro José Marinho Bittencourt

**REFORMA TRABALHISTA: O TELETRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE  
E NA DESCONEXÃO DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA) como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Direito, orientado pela Prof. (a) Krystima Karem Oliveira Chaves.

**BELÉM**

2018

**Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)**  
**Biblioteca do Cesupa, Belém – PA**

---

Bittencourt, Pedro José Marinho.

Reforma trabalhista : o teletrabalho e seus reflexos na saúde e na desconexão do trabalhador / Pedro José Marinho Bittencourt; orientadora Krystim Karem Oliveira Chaves. – 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Curso de Direito, Belém, 2018.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Reforma trabalhista - Brasil. 3. Direito à saúde. 4. Saúde do trabalhador. I. Chaves, Krystim Karem Oliveira. *orient.*  
II. Título.

CDD 342.6

---

Pedro José Marinho Bittencourt

**REFORMA TRABALHISTA: O TELETRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE  
E NA DESCONEXÃO DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Banca Examinadora:

Apresentado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2018.

\_\_\_\_\_ - Orientadora

**Prof. Krystima Chaves**

Professora do Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA.

\_\_\_\_\_ - Examinador (a)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me proporcionar saúde e força para abraçar todas as graças e bênçãos que são postas em minha jornada.

À minha família, por tudo que já fizeram e fazem em minha vida, sem os quais, certamente, eu não estaria vivenciando o presente momento, dessa forma, somente me resta ser eternamente grato.

À Angélica, minha namorada, por ser minha luz e a pessoa mais maravilhosa que conheço, estando sempre disposta a ajudar e me fazer enxergar o lado bom da vida, sua positividade e amor me carregaram quando pensava que tudo iria desmoronar ou quando acreditava que não teria mais forças para continuar, muito obrigado.

Aos meus amigos, a família que escolhi, por estarem sempre presentes, me apoiando nos momentos bons e ruins, assim como nas vitórias e nas derrotas.

À minha orientadora, professora Krystima Chaves, pela forma carinhosa e amiga de exercer a docência, sempre fugindo das fórmulas tradicionais, em busca de semear o bem em detrimento dos tempos sombrios que assolam a nossa sociedade.

Por fim, agradeço ao Centro Universitário do Estado do Pará, instituição que me abraçou e possibilitou meu crescimento pessoal em inúmeros aspectos. O suporte dado ao longo dessa jornada, bem como a contribuição de todos os profissionais, diretamente ou indiretamente, foram essenciais para a consolidação da pessoa que sou hoje.

“Se você traçar metas absurdamente altas e falhar, seu fracasso será muito melhor que o sucesso de todos”.

(James Cameron)

## RESUMO

Este trabalho apresentará uma análise acerca da nova regulamentação e sistemática do teletrabalho advinda da reforma trabalhista, expondo suas consequências perante a preservação e proteção dos direitos mínimos dos teletrabalhadores, sobretudo, no que tange o direito à desconexão laboral e o direito à saúde. Para tanto, será elucidado a fundamentalidade dos Direitos Sociais, assim como a conceituação e explanação do trabalho degradante como antítese do trabalho decente. Em seguida, tratar-se-á da responsabilização do empregado quanto à saúde do trabalhador e sua obrigatória atuação para a concretização de um meio ambiente de trabalho salutar a todos os tipos de obreiros. De mesmo modo, versar-se-á, a respeito das particularidades do trabalho remoto, perpassando por sua origem, modalidades e histórico normativo no ordenamento brasileiro. Por fim, serão expostos os impactos econômico-sociais do teletrabalho em relação aos seus principais agentes, especialmente, o teletrabalhador, abordando os principais reflexos do trabalho remoto em sua vida e saúde, abarcando como conclusão que, apesar de regulamentado e com grandes avanços, o teletrabalho ainda possui fragilidades latentes quanto à efetivação da preservação e proteção de direitos basilares do trabalhador, principalmente, no que tange seu desligamento laboral, prejudicado pela ausência de controle de jornada, e a sua plena saúde, esta lesada pela inclusão legislativa do termo de responsabilidade, documento este que visa isentar o empregador de maiores responsabilidades quanto à saúde do obreiro.

**Palavra-chave:** Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direito à desconexão. Direito à saúde.

## ABSTRACT

This paper will present an analysis of the new regulation and systematics of teleworking from the labor reform, exposing its consequences to the preservation and protection of the minimum rights of teleworkers, especially regarding the right to disconnect from work and the right to health. To do so, the Fundamental Social Rights will be elucidated, as well as the conceptualization and explanation of degrading work as the antithesis of decent work. Next, it will be the responsibility of the employee regarding the health of the worker and his obligatory action for the realization of a salutary work environment for all types of workers. In the same way, it will be related, with respect to the particularities of the remote work, traversing by its origin, modalities and normative history in the Brazilian order. Finally, the social-economic impacts of teleworking will be exposed in relation to its main agents, especially the teleworker, addressing the main reflexes of remote work in their life and health, including as a conclusion that, despite being regulated and with great advances, teleworking still has latent weaknesses as to the effectiveness of the preservation and protection of the worker's basic rights, especially with regard to his / her dismissal due to lack of control of the day, and his / her full health is harmed by the legislative inclusion of the term responsibility, a document that aims to exempt the employer from greater responsibility for the health of the worker.

**Keywords:** Telework. Labor Reform. Right to disconnect. Right to health.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1 O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL</b> .....	11
1.1 A fundamentalidade dos direitos sociais.....	14
1.1.1 Os direitos fundamentais sociais como garantidores da desconexão.....	16
1.2 O trabalho decente e o direito à dignidade do trabalhador.....	19
1.3 O trabalho degradante e o direito à desconexão.....	21
<b>2 A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR</b> .....	25
2.1 A saúde e segurança do trabalho como direitos fundamentais.....	26
2.2 O meio ambiente de trabalho como vetor do trabalho digno.....	27
2.3 A responsabilidade do empregador quanto à saúde do empregado.....	29
2.3.1 As normas de saúde e segurança do trabalho.....	30
2.3.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	31
2.3.3 Equipamentos de Proteção Individual (EPI).....	33
2.3.4 Os pagamentos de adicionais de insalubridade e de periculosidade.....	34
<b>3 OS DESDOBRAMENTOS DO TELETRABALHO COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	37
3.1 Origem e evolução do trabalho remoto.....	39
3.2 O teletrabalho e sua distinção ao trabalho em domicílio.....	41
3.3 Modalidades de teletrabalho.....	42
3.4 O teletrabalho na legislação brasileira.....	45
3.4.1 O teletrabalho em analogia ao art. 6º da CLT/43.....	45
3.4.2 A lei nº. 12. 551/2011 e sua alteração ao art. 6 da CLT.....	45
3.4.3 A lei nº. 13.467/2017 e a regulamentação específica do teletrabalho.....	46
3.5 Os impactos econômico-sociais do teletrabalho .....	49
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	55
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	57

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho vem se modificando ao longo dos anos na tentativa de acompanhar as novas relações de trabalho concomitantemente aos novos aspectos sociais. Nesse cenário, essencialmente e fundamentalmente, o que se busca é o equilíbrio normativo entre as relações do empregado com o empregador, vez que as forças não se equiparam.

Tendo tal fato em vista, é de intrínseca percepção que os avanços tecnológicos e o fenômeno da globalização são grandes vetores na nova concepção de sociedade, que em constante dinamismo, se pauta na disseminação de informações e no encurtamento de distâncias.

Assim, no cerne da revolução tecnológica, surge o teletrabalho com a proposta de dissolver a concepção tradicional de trabalho, trazendo a possibilidade de o mesmo ser exercido em ambientes diversos daquele da empresa, por meio de instrumentos telemáticos, ou seja, por meio de ferramentas tecnológicas de informação e de comunicação que viabilizam a troca de dados entre o teletrabalhador e seu empregador. Dessa forma, o grande objetivo do teletrabalho é aperfeiçoar o binômio tempo e serviço, otimizando questões espaciais, temporais e produtivas por meio de uma maior flexibilização na maneira de se trabalhar, o que acaba por abrir novas opções e caminhos no mercado de trabalho.

Porém, apesar de proporcionar inúmeros benefícios, o teletrabalho se não bem gerenciado, acaba por macular determinados direitos do ser humano enquanto trabalhador. Ao ponto que as ferramentas telemáticas encurtam a ligação para a realização do labor, também estabelecem um longo período de conexão e disponibilidade, logo, há apenas um pequeno limiar suscetível a ser ultrapassado, o que acaba gerando afrontas no âmbito particular, pessoal e privado do trabalhador.

Dessa maneira, direitos essenciais, como o direito à desconexão e à saúde, acabam sendo mitigados em detrimento de uma absurda cobrança por produção e por resultados, o bem-estar do empregado é colocado em segundo plano, gerando reiteradas violações aos direitos do teletrabalhador.

O direito à desconexão, ou seja, o direito a desconectar-se ao final do labor é um direito protegido pelo arcabouço constitucional, uma vez que seu desrespeito reflete na violação de inúmeros outros direitos, como a saúde, o lazer e ao descanso. Assim, a limitação de jornada, as férias, bem como o descanso semanal são condições de suma importância para o efetivo respeito ao direito à desconexão.

É evidente que o cumprimento ou não do direito à desconexão perpassa pela questão da saúde do trabalhador, problemas físicos e psicológicos são expostos em um meio ambiente de trabalho insalubre, com alta cobrança produtiva e estresse laboral, o que reverbera em todos os aspectos da vida do trabalhador, sobretudo no seu âmbito pessoal e social.

Nesse sentido, o ideal pautado na existência de direitos mínimos ao trabalhador, como os direitos à liberdade, da igualdade, da segurança e da dignidade, estes preceitos do trabalho decente, acabam sendo relativizados para uma possível privação do trabalhador no cerne de seus direitos, o rebaixando e deteriorando sua saúde, assim, configurando a existência do trabalho degradante.

Uma grande problemática que sempre assolou o teletrabalho, no tocante da legislação brasileira, é a ausência, ou quando presente, a insuficiente regulamentação que, por consequência, gera reflexos no que toca o direito à desconexão e a saúde do trabalhador. Inicialmente, o teletrabalho era entendido de forma análoga aos dizeres do art. 6º caput da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas posteriormente, a lei nº 12.551 de 2011 incluiu um parágrafo único neste mesmo artigo, complementando um maior entendimento acerca do teletrabalho, porém ainda insuficiente perante sua complexidade e importância. Por fim, a lei nº. 13.467 de 2017, também expressada como a reforma trabalhista do Brasil, de fato, trouxe uma real regulamentação do teletrabalho, separando um espaço específico para tratar do tema, explicando sua diferença entre o trabalho externo e tratando acerca dos pormenores contratuais inerentes da modalidade, contudo, ainda pecando em pontos essenciais para a real preservação de direitos fundamentais dos teletrabalhadores.

Diante desse cenário, é de elevada relevância o estudo acerca dos reflexos da reforma trabalhista perante o teletrabalho e a preservação do direito à desconexão e saúde do trabalhador, ao ponto que são direitos mínimos e fundamentais no escopo do trabalho decente.

Neste universo do trabalho, questiona-se: como a lei nº. 13.467 de 2017 trata o teletrabalho e sua consequência perante o direito à desconexão e a proteção da saúde física e mental do teletrabalhador?

Em realce, o exposto trabalho será elaborado na modalidade monografia e a pesquisa dar-se-á tendo como pilar livros, artigos científicos, bibliografias acadêmicas e documentos eletrônicos, com o objetivo de acumular saberes acerca do teletrabalho e a sua reverberação perante o direito à desconexão e à saúde do trabalhador conforme os novos dizeres da reforma trabalhista do Brasil.

Preliminarmente, analisa-se no primeiro capítulo, o direito à desconexão e sua interligação com os direitos fundamentais sociais, sendo estes garantidores para a sua

efetivação. Assim como, as especificidades do trabalho decente como caracterização dos direitos mínimos e a dignidade do trabalhador, mostrando que o desrespeito deste, acarretará na configuração do trabalho degradante, ferindo o princípio basilar da dignidade da pessoa humana.

No segundo capítulo, evidenciam-se as preocupações decorrentes do desrespeito ao direito à saúde do trabalhador, mostrando que o ordenamento jurídico como um todo, seja na sua esfera constitucional, seja no seu escopo infraconstitucional, busca proteger a existência de um meio ambiente de trabalho saudável para todos os obreiros, instituindo deveres e obrigações ao empregador que visem ressaltar seu papel na preservação da saúde do empregado.

Por fim, no terceiro capítulo, expõe-se o teletrabalho como um todo, desde sua origem, conceito, legislação, alterações decorrentes da reforma trabalhista e o seu desenvolvimento como modalidade de trabalho representante do novo contexto global trazido pela Revolução Tecnológica. Igualmente, mostrando os reflexos positivos e negativos do teletrabalho como regime, expondo, sobretudo, as consequências trazidas pela reforma trabalhista quanto ao direito à desconexão e à preservação da saúde do trabalhador.

## 1 O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Desde os primórdios da humanidade percebe-se a exploração de trabalho humano. Todavia, a ideia de trabalho subordinado aos moldes modernos, nasce aos passos da Primeira Revolução Industrial, proveniente dos avanços tecnológicos dos meios de produção e da pretensão empresarial pela massificação econômica, fomentando o caminho para a formatação da relação empregado e empregador nos dias atuais.

A sobrevivência em um mercado de trabalho cada vez mais feroz perpassa na medida do quão o empregado alcança os anseios econômicos do empregador. Para tal, o empregado se vê em um cenário em que abdica aspectos de sua vida pessoal, centralizando a questão do trabalho como única força motriz de sua vida dentro e fora dos limites espaciais do local de trabalho, gerando consequências físicas, mentais e emocionais pela ausência de um efetivo repouso. Nesse sentido Resedá versa:

A grande problemática abordada até o presente momento gira em torno da disponibilidade excessiva do empregado, cuja subordinação ao empregador e à sua fiscalização ultrapassam os limites físicos da empresa. Neste sentido, deve-se chamar atenção para a adequação dos institutos tradicionais que buscam assegurar a garantia ao repouso no âmbito das novas tecnologias (RESEDÁ, 2007, p. 14).

Os avanços tecnológicos gerados pela globalização refletem nas relações laborais, modificando a essencialidade da presença física para a execução do labor. Dessa forma, há uma preocupação maior pela efetiva desconexão do empregado, ao ponto que é seu direito não continuar disponível nos horários diversos aos horários de trabalho, seja em virtude de seu descanso semanal, férias ou tão somente pelo fim de sua jornada de trabalho. Nesse mesmo sentido, Oliveira expressa:

Afigura-se o direito à desconexão como reflexo das alterações que têm sido ocasionadas no mundo do trabalho pelas novas tecnologias, que propiciam a disponibilidade incessante do empregado perante seu tomador de serviços, a distância do toque de uma tecla, com invasão do respectivo espaço no âmbito pessoal, e não raro com inconvenientes e prejuízos para a esfera da vida privada do trabalhador (OLIVEIRA, 2010, p. 1180).

O cenário imposto pela atual e eminente era digital e informacional, acabou por gerar certo desleixo em relação à efetiva jornada de trabalho do trabalhador, sendo mais relevante a grande quantidade de resultados do que o real bem-estar do sujeito, não importando as consequências que o trabalho em excesso possa gerar. Em tese, trabalhadores que não possuem controle de jornada, acabam por enxergar tal condição como uma benesse, contudo, há o contraponto, uma vez que em diversas oportunidades o que se vê é a imposição de exorbitantes metas e tarefas.

O direito ao descanso e a desconexão não são predominantemente os únicos ideais do “não-trabalho”, seria o momento essencial para se utilizar das relações sociais e do convívio familiar para efetivar o direito ao lazer, bem como a fim de existir a concreta recuperação do labor, para assim, de fato produzir as demandas que o empregador plateia (SOUTO MAIOR, 2006).

Nesse sentido, o mesmo doutrinador complementa:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (SOUTO MAIOR, 2006, p. 94).

O ato de trabalhar, em diversos campos, é caracterizado como fator dignificante ao homem. Entretanto, neste prisma de labor excessivo e degradante, o que se tem na realidade é o trabalho retirando a dignidade do homem, existindo uma inversão de valores, em que acaba por se ter uma limitação do homem enquanto pessoa, uma vez que o trabalho invade sua esfera íntima.

Notoriamente, o trabalhador possui o direito à desconexão, o direito de se ausentar de forma completa do seu ambiente de trabalho, salvaguardando seu tempo de descanso, relaxamento e lazer.

Nota-se que o direito à desconexão não está expresso na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional, logo, não está positivado de forma taxativa no ordenamento. Contudo, tal fato não se apresenta como um problema, uma vez que a análise dos direitos, à luz das normas já postas, tendo como pilar a Carta Magna, já traz a percepção do direito à desconexão, como direito fundamental do homem.

### 1.1 A fundamentalidade dos Direitos Sociais

Conceber certos direitos como fundamentais perpassa pela noção de entendê-los intrinsecamente ligados ao princípio da dignidade humana, e assim, assegurar a obrigatoriedade do Estado, em termos constitucionais, de atuar em defesa de direitos como: saúde, trabalho, educação e assistência social. Assim, o Estado acaba por materializar direitos abstratos, transformando-os em direitos concretos.

A tamanha relevância da fundamentalidade dos direitos sociais vem por trazer dúvidas para a doutrina. Uma primeira corrente entende que a fundamentalidade dos direitos sociais deve apenas se restringir ao mínimo existencial, concebendo somente aquilo que

estabeleça condições de existência e liberdade. Já a segunda, prega pela indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, tendo como espécies os direitos fundamentais e os sociais.

Os defensores da primeira corrente entendem que a fundamentalidade dos direitos sociais somente se apresenta, ao ponto que os interesses também forem em razão fundamentais. Em outras palavras, a fundamentalidade somente se configuraria em seu núcleo intangível, sendo esta a única saída contra a ineficácia social desses direitos (CHAVES, 2014).

A questão do mínimo existencial vem por entender que não são cabíveis as supressões perante a dignidade humana e as condições materiais de existência, não podendo ser minadas aquém de um mínimo, sendo estas, condições mínimas para a existência do ser humano. Nesse sentido, Ricardo Torres ainda versa:

A dignidade humana e as condições materiais da existência não podem retroceder aquém de um mínimo, do qual nem os prisioneiros, os doentes mentais e os indigentes podem ser privados. O fundamento do direito ao mínimo existencial, por conseguinte, reside nas condições para o exercício da liberdade ou até na liberdade para ao fito de diferenciá-las da liberdade que é mera ausência de constrição (TORRES, 2002, p.69).

Percebe-se, então, que a primeira corrente vem por aduzir que os direitos sociais, em virtude de sua importância, abarcam certa fundamentalidade, e esta seria capaz de estabelecer direitos subjetivos, desde que respeitada à capacidade do mínimo existencial. Dessa forma, os direitos subjetivos somente teriam o seu reconhecimento se houvessem um escopo de atuação infraconstitucional, no caso de desejos que ultrapassassem o limite do mínimo existencial.

Os direitos fundamentais sociais asseguram uma espécie de liberdade fática. A liberdade jurídica se apresenta sem motivo quando na realidade não puder ser utilizada. Nesse cerne, o objeto típico dos direitos fundamentais sociais vem constituído pelo chamado “mínimo de existência material” (QUEIROZ, 2006).

A segunda corrente vem por tratar acerca da divisibilidade dos direitos humanos, levando o pensamento de que os direitos sociais seriam uma extensão dos direitos de primeira dimensão, sendo então, espécies de direitos fundamentais. Assim, Meireles ensina:

A garantia dos direitos sociais, hoje, representa condição necessária para que se possibilite o efetivo gozo dos direitos de liberdade civis e políticos clássicos. Sem aqueles, estes restam esvaziados de conteúdo e não passam e não passam de meras promessas inscritas em um papel ao qual, inclusive, nem todos têm acesso (MEIRELES, 2008, p.93).

Partindo-se do pressuposto que os direitos humanos são indivisíveis, não há do que se falar em maior grau de importância entre uma geração e outra. Os direitos de primeira

geração, os ditos direitos civis e políticos, não são superiores aos direitos de segunda geração, os chamados direitos econômicos, sociais e culturais.

A dignidade da pessoa humana porta-se como o princípio precursor da atual Constituição brasileira, em que todos os atos se voltam em respeito a este importante princípio, logo, a dignidade da pessoa humana positivada acaba por fundamentalizar os direitos sociais.

Conclui-se, perpassando pelas vertentes da fundamentalidade, que os direitos sociais são essencialmente direitos fundamentais. Tal classificação mostra-se de suma importância, pois fortifica a obrigação do Estado em atuar em prol do indivíduo, alcançando o mínimo existencial.

#### 1.1.1 Direitos fundamentais sociais como garantidores da desconexão

A força normativa dos direitos sociais possui o condão de assegurar aos indivíduos o gozo de direitos protegidos pela Constituição Federal, priorizando ao ser humano uma vida pautada na educação, alimentação, lazer, moradia, segurança, trabalho e assistência social. Para tal, o Estado atua visando garantir a efetividade e fixação dos direitos básicos, para, assim, respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, nada mais básico como a efetiva desconexão do trabalhador para, com isso, os demais direitos fundamentais serem usufruídos de maneira plena. Assim, Souto Maior aduz:

O Direito Social, portanto, não apenas se apresenta como um regulador das relações sociais, como busca promover, em concreto, o bem-estar social, valendo-se do caráter obrigacional do direito e da força coercitiva do Estado. Para o Direito Social a regulação não se dá apenas na perspectiva dos efeitos dos atos praticados, mas também e principalmente no sentido de impor, obrigatoriamente, a realização de certos atos. (SOUTO MAIOR, 2007, p. 2)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, juntamente com a Constituição Federal (CRFB/88), expressa o direito ao lazer como um direito fundamental de qualquer ser humano, sendo este imprescindível para a existência de uma boa e decente qualidade de vida.

A importância do direito ao lazer e ao descanso se apresenta de forma nítida ao ponto que o dispositivo constitucional estabelece regras e consequências para caso haja supressão destes direitos. A CRFB/88 em seu artigo 6º emana direitos sociais mínimos, entre eles a saúde e o lazer. Assim como, expressa em seu artigo 7º regras que asseguram este direito ao lazer, como a limitação de tempo de serviço, a obrigatoriedade do descanso semanal remunerado e o acréscimo financeiro referente às horas extras trabalhadas. Neste mesmo cerne, Oliveira Neto mostra:

O direito ao descanso tem por fundamentos implícitos a saúde, a vida social, a intimidade, a privacidade, a liberdade e o lazer. Os fundamentos explícitos constam da Constituição Federal, mormente nos seguintes artigos: art. 1º, incisos III (dignidade da pessoa humana) e IV (valores sociais do trabalho e da livre iniciativa); art. 3º, inciso I (princípio da solidariedade); art. 6º (lazer); art. 7º, incisos XIII (jornada de normal de 8h diárias e 44 semanais), XIV (jornada de 6h para o labor em turnos ininterruptos de revezamento), XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos), XVII (férias anuais remuneradas), XXIV (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) (OLIVEIRA NETO, 2015, p.10).

O lazer está posto para, justamente, o trabalhador poder usufruir dos ganhos financeiros de suas horas de labor, bem como, para gozar de seu tempo fora do ambiente de trabalho, seja para o seu ócio, convívio familiar ou relações sociais. Logo, é evidente a importância do lazer como um grupo de ocupações às quais o sujeito acaba por permitir o uso de sua liberdade e livre escolha.

O direito ao lazer enquadra-se como um direito social, sendo este um direito fundamental. Dessa forma, um preceito constitucional que deve ser respeitado, uma vez que atua de forma direta na dignidade da pessoa humana. Todavia, com o fruto dos avanços tecnológicos nas relações laborais, o direito ao lazer acaba por vezes não sendo respeitado.

O direito à desconexão vem para possibilitar o usufruto do lazer, pois existindo o efetivo desligamento do ambiente de trabalho, diversos direitos do trabalhador poderão ser usufruídos, inclusive o seu direito ao lazer. Dessa forma, o direito a desconexão é um elo de suma importância para efetivação dos direitos dos trabalhadores.

É notório que a saúde também é um elemento vital para a vida de qualquer indivíduo, sobretudo do trabalhador. Dessa maneira, o direito a saúde é colocado na categoria de direito fundamental pela Constituição Federal de 1988. O artigo 7º, XXII do dispositivo dita como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A Organização Mundial da Saúde<sup>1</sup> (OMS) em sua constituição expõe o termo saúde como “[...] o estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. Com isso, tem-se como ideia que a OMS, e a Carta Magna possuem como objetivo salvaguardar não somente as possíveis problemáticas decorrentes do labor diário, mas, essencialmente, proteger o trabalhador visando à prevenção e a manutenção de sua saúde física e mental.

---

<sup>1</sup> Informação disponível no site: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 12.10.2018.

Considera-se, sobretudo que o direito a saúde nada mais é que uma vertente do direito à vida, pois busca sua plenitude, perpassando pela ideia do bem-estar mental, físico e social. Logo, os direitos acabam por convergirem em um só. Assim, Silva aduz:

Há, indubitavelmente, uma estreita ligação entre o direito à saúde e o direito à vida. O que se protege na tutela da saúde é, em última instância, o direito humano à vida e à incolumidade física e funcional (inclusive mental ou psíquica). À interpretação sistemática da Constituição Federal brasileira isso revela, encontrando-se nela, pois, um *fundamento máximo* à mencionada proteção, como já se afirmou (SILVA, 2007, p.125).

O direito à saúde está ligado ao direito à desconexão no tocante que o segundo mostra-se como garantidor do primeiro, pois somente com o efetivo desligamento laboral, o bem-estar físico, psíquico e social poderá ser conservado.

Quando se fala em dignidade da pessoa humana, precursor dos direitos aqui já citados, toma-se o pensamento de que tal princípio seria o fundamento dos direitos humanos. Nesse cerne, então, a existência dos direitos humanos, bem como o conceito dos direitos que irão integrar esse grupo são decorrência da dignidade da pessoa humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana, como base dos direitos humanos, emana a partir de sua centralidade a obrigatoriedade do usufruto dos demais direitos fundamentais, inclusive sendo um grande fortificador do ideal da desconexão, e por consequência, do descanso laboral.

A conceituação de dignidade da pessoa humana possui certo grau de complexidade, todavia, entende-se que seria um direito máximo de qualquer indivíduo, um direito que lhe assegurasse uma série de direitos fundamentais para a plena existência mínima, esta, pautada na qualidade de vida, na convivência social e na segurança contra atos que venham macular sua condição de ser humano. Nesse sentido, Sarlet ensina:

A dignidade seria a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de proporcionar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2002, p.62).

Torna-se claro que a relação trabalhista, com o seu condão de estabelecer grandes poderes ao empregador, acaba por deixar extrapolar o que de fato seria cabível de se exigir do empregado, o que por vezes acarreta em grave violação ao seu direito de desconexão, à sua dignidade da pessoa humana, e assim, gerando, por consequência, afronta perante inúmeros outros direitos.

## 1.2 O trabalho decente e o direito à dignidade do trabalhador

O trabalho decente é posto como noção balizadora para se aferir a real preservação dos direitos mínimos dos trabalhadores, assim, o trabalho decente não pode ser analisado sem que se tenha a noção de Direitos Humanos, uma vez que um está intrinsecamente ligado ao outro.

Os Direitos Humanos, estes que transcendem o direito interno, visam assegurar direitos mínimos, estes norteados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, para que o homem tenha integridade em sua existência. Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana serve de guia para o entendimento de quais são esses direitos mínimos, o que acaba reverberando na questão do trabalho decente, já que a configuração deste se dá perante uma gama de direitos inerentes ao homem enquanto trabalhador, que quando respeitados, resultam no trabalho decente.

Entende-se, em certa perspectiva, que os Direitos Humanos são universais, são forças que ultrapassam as esferas do direito interno e se fincam na existência de qualquer ser humano, ou seja, basta ser pessoa humana para ser detentor do direito. Todavia, é justamente esta universalidade que traz consigo certa problemática, ao ponto que há diversas formas de se viver espalhadas pelo globo, a concretização dos Direitos Humanos acaba sendo posta de forma diferente em cada local, o que prejudica a ideia de uniformidade na proteção. Logo, o que se tem é uma universalidade em termos de titulação dos Direitos Humanos, porém com diversas frentes de atuação e diferentes graus de efetivação.

A ideia globalizada de trabalho decente somente ganha corpo se idealizada em conjunto com o pensamento de direitos universais, ou seja, a existência de direitos que devem ser respeitados por todos os indivíduos do mundo (BRITO FILHO, 2010).

É notório que a ideia de trabalho, nos primórdios dos tempos, baseava-se, sobretudo, na concepção de escravidão, em que o labor era visto com desdém e desprezo. Contudo, com o advento da primeira Revolução Industrial, modificou-se o teor da relação laboral, e por consequência, o Estado viu-se obrigado a regulamentar as relações de trabalho com o viés de se preservar uma mínima justiça social, resguardando o ideal da dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos possui grande relevância no tocante aos direitos básicos do trabalhador, sobretudo em seus artigos XXIII e XXIV, que assim versam:

Artigo 23º 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma

remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24º Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas. (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1988, p. 4).

Os direitos dos trabalhadores não se esgotam com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, contudo, evidencia-se que os artigos XXII e XXIV são os preceitos mínimos dos trabalhadores desde as mudanças das relações laborais advindas da primeira revolução industrial.

Seguindo o mesmo viés de estabelecer direitos básicos aos trabalhadores, as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trataram de elucidar temas importantes como: a liberdade sindical – 87 e 98; a proibição do trabalho forçado – 27 e 105; a proibição de trabalho abaixo de uma idade mínima e da eliminação das piores formas de trabalho infantil – 138 e 182; a proibição da discriminação de qualquer natureza – 100 e 111. Nesse sentido, Brito Filho complementa:

Esse conjunto básico, hoje em dia, está expressamente definido da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998, constituindo o conteúdo mínimo que deve ser adotado, em qualquer circunstância. (BRITO FILHO, 2004, p.51).

Outro instrumento que vem por expor esse conjunto mínimo de direitos do trabalhador é o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), este aprovado em Nova York, na data de 19 de dezembro de 1966, em evento da XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas. O Brasil, posteriormente, em 24 de janeiro de 1992, ratificou o referido instrumento, entrando este em vigência na data de 24 de abril do mesmo ano. Dessa forma, Rosenfield e Pauli ensinam:

Os direitos de trabalho abrangidos pelo PIDESC incluem, entre outros, o direito ao trabalho livremente escolhido, ao pleno emprego, a salários justos, a um padrão de vida adequado, a condições de segurança e de trabalho saudável, ao descanso e lazer, a formar e aderir a sindicatos, além do direito à greve e à segurança social. Esses direitos do trabalho do PIDESC coincidem com os pilares da Agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como com os direitos nas convenções da OIT, a saber: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (ROSENFELD e PAULI, 2012, p. 321).

O conceito de trabalho decente possui complexidade, vez que abarca diversos efeitos que resvalam na vivência em sociedade. A OIT conceitua o trabalho decente como “o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação”. Já o Plano Nacional de Trabalho Decente<sup>2</sup>, lançado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2010 aduz:

Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (BRASIL, 2010, p.4).

Dessa forma, o que se objetiva com o trabalho decente é estabelecer como o labor poderá contribuir com o desenvolvimento humano, tendo em vista o trabalho produtivo e a adequada remuneração, dentro de um contexto de liberdade e preservação de direitos inerentes à sua condição que assegurem a dignidade do trabalhador.

É de suma relevância destacar que não há trabalho decente em circunstâncias que a vida e a saúde do trabalhador não são preservadas, ou seja, sem que justas condições de trabalho estejam presentes, sobretudo no que se dispõe acerca da jornada de trabalho e os momentos de descanso. Logo, o trabalho decente somente estará presente em cenários que os direitos humanos fundamentais forem respeitados.

O pensamento acerca do trabalho decente vem, sobretudo, pautado na existência de direitos mínimos ao trabalhador, sempre caminhando ao lado do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalho é o núcleo de sobrevivência dos trabalhadores. A sua mão de obra é disposta e em contrapartida o mínimo que se espera é a existência de condições justas nos campos da remuneração, desconexão e associação na busca de melhores condições.

### 1.3 O trabalho degradante e o direito à desconexão

A realidade global, no passar dos anos, foi inserida em um cenário de quebra de fronteiras, em que todos os setores econômicos se viram colocados em uma enorme

---

<sup>2</sup> Informação disponível no site: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS\\_226249/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang--pt/index.htm). Acesso em: 06.10.2018

competição de capital e mercado. Naturalmente, por consequência, os avanços tecnológicos acompanharam tal situação, uma vez que, os novos meios de produção surgiram com o viés de reduzir os custos para aumentar os lucros.

A busca incessante pelo enorme volume de produção em menor tempo possível reverbera de forma clara na qualidade de vida do trabalhador, o que acaba por macular o seu direito à desconexão, resultando em uma diminuição do trabalhador quanto ser humano detentor de direitos.

Nesse cenário, é notório que o trabalho excessivo, a infelicidade, bem como a ausência de sentido no labor, são vetores para uma vida fora do trabalho também norteadas por esses valores. Assim, uma vida escassa no aspecto do trabalho conflita com uma vida plena e satisfatória fora do trabalho, ao ponto que de uma maneira ou outra, o viés do trabalho irá influenciar em todas as outras áreas da vida do empregado.

O trabalho degradante pode ser conceituado como aquele exercido sem qualquer garantia mínima de segurança, saúde, higiene, moradia e respeito. Em outros termos, seria aquela forma de trabalho que não estabelece o mínimo essencial para o cumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, ferindo sua honra e afrontando fortemente o princípio da dignidade da pessoa humana. “O Trabalho degradante é, pois, aquele que priva o trabalhador de dignidade, que o rebaixa e o prejudica, a ponto, inclusive, de estragar, deteriorar sua saúde” (ANDRADE, 2005, p.81).

Neste mesmo viés, Brito Filho ensina:

Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja a sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes (BRITO FILHO, 2010, p.72).

A questão exposta pelo desenfreado mercado global e o aprisionamento do trabalhador decorrente da sua extrema falta de desligamento laboral, em que a produção e as metas impostas pelo empregador acabam por se tornar o núcleo central de sua vida, evidenciam a ideia de trabalho degradante, chegando ao ponto de se configurar como trabalho em condições análogas à de escravo, uma vez que o trabalho degradante é um fator deste. Tem-se que toda forma de trabalho escravo é degradante, mas nem toda forma de trabalho degradante é escravo, o limiar estar na questão da liberdade, sobretudo em seu cerceamento.

Logo, quando não estiverem em tela afrontas à liberdade, mas sim, estando presentes condições degradantes que venham a impedir direitos mínimos de existência, estaremos em frente ao trabalho degradante.

Dessa forma, é evidente que o limiar entre o tempo de trabalho e o tempo livre do empregado é quebrado, há uma mistura, em que o trabalho acaba perpetuando-se na vida do indivíduo. Logo, um dos fatores determinantes para esse cenário é a jornada de trabalho, estabelecer e organizar o tempo disponível ao trabalho é de suma importância para a desconexão do trabalhador e conseqüentemente para o uso do seu tempo livre.

Nesse diapasão, é justo ressaltar que a simples redução da jornada de trabalho não gera necessariamente a redução do tempo de trabalho, uma vez que a complexidade do labor é um aspecto primordial para aferição do tempo real. Logo, a trivial redução do horário, pode acarretar em um aumento real do tempo de serviço despendido em virtude de seu grau de complexidade.

Ao longo dos tempos, os trabalhadores lutaram para perpetuar direitos e garantias que pudessem reverberar em uma maior segurança no cerne do trabalho. Assim, os direitos trabalhistas, colocados na geração de direitos sociais, foram postos para regular a exploração da mão de obra humana e assegurar direitos e deveres.

Os direitos fundamentais, portanto, como baliza a dignidade da pessoa humana, vieram para fundamentalizar direitos, trazendo garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.

As relações laborais perpassam por inúmeros fatores, porém os direitos fundamentais mostram-se inerentes, em termos principiológicos e legais, a qualquer relação no âmbito empregado e empregador. Dessa forma, qualquer trabalhador, seja qual for sua função, terá direitos essenciais e indisponíveis que possuirão o condão de protegê-lo. Dessa maneira, Romita aduz:

O dever que tem o empregador de dispensar tratamento digno ao empregado está na raiz da obrigação de respeitar os direitos fundamentais do obreiro. Esta obrigação tem por conteúdo o respeito aos direitos inerentes à dignidade da pessoa, que se relacionam com os direitos fundamentais, considerados de maneira genérica (ROMITA, 2005, p.191).

Notoriamente, não há como separar a figura do homem da figura do trabalhador, o empregado abarca tanto a qualidade de titular de direitos fundamentais que sua condição de ser humano lhe proporciona, quanto aos direitos fundamentais decorrentes de sua participação nas relações laborais.

Em face do exposto, evidencia-se que o trabalho degradante é nada mais do que a antítese do trabalho decente, não sendo possível a concreta efetivação do trabalho decente

com a existência concomitante do trabalho degradante. O respeito aos direitos essenciais e fundamentais, intrínsecos ao aspecto humano, são de suma importância para o estabelecimento de condições mínimas de vida e dignidade, obstatentemente, ao cumprimento das normas de saúde e proteção do trabalhador por parte da classe empregadora, vez que, são imprescindíveis para a consumação do trabalho decente e de todo o espectro da dignidade humana.

## 2 A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Na busca pela modificação de aspectos históricos de exploração em relação ao trabalho, impulsionou-se a ideia de fortificação do trabalho como condão para a dignificação do homem em si mesmo, tendo como visão basilar o princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa maneira, para se preservar mínimas condições de trabalho, um modelo protetivo foi estabelecido para tentar assegurar a percepção do trabalho em consonância à preservação de direitos essenciais nas relações laborais.

Com domínio, Delgado aduz:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universalidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social (DELGADO, 2006, p. 236).

Entende-se que é atribuição do arcabouço estatal a garantia de trabalho digno a qualquer trabalhador. Assim, as normas integrantes aos direitos sociais possuem como objetivo a consolidação da justiça e do bem-estar social.

A saúde caracteriza-se como um direito social, logo, esta se mostra como uma das condições para o estabelecimento do bem-estar social, tendo o direito ao usufruto de serviços de saúde de qualidade como provedor da justiça social.

É de notória percepção que o termo “saúde” não se esgota somente na ausência de mazelas ou doenças, sendo, de fato, o completo bem-estar físico, mental e social que irá fortalecer a concepção de dignidade da pessoa humana, ao ponto que uma vida sem saúde não se compatibiliza com o trabalho digno.

O conceito de saúde não se finaliza na inexistência de doenças ou enfermidades. Tendo isso em vista, garantir a saúde deve reverberar na proteção estatal, em que a prevenção e atuação imediata serão instrumentos para assegurar a consolidação do grande objetivo de preservar (BADIM, 2009).

Percebe-se que o direito fundamental à saúde condiciona a preservação de aspectos mínimos para o estabelecimento do trabalho digno como antítese ao trabalho degradante, buscando a introdução de um meio ambiente de trabalho pautado no bem-estar e que venha, por meio da sistemática protetiva, combater a precarização do trabalho, para assim, assegurar os direitos mínimos do trabalhador enquanto ser humano.

## 2.1 Saúde e segurança do trabalho como direitos fundamentais

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) veio por estabelecer a saúde como um direito de todos, fortificando os Direitos Sociais postos em seu art. 6º, uma vez que eleva o status do direito à saúde ao de preceito universal e igualitário, colocando ao Estado a obrigatoriedade de cumprir e preservar esse direito, como disposto em seu art. 196<sup>3</sup>.

É de fácil percepção que, perante uma análise sistemática, a CRFB/88 classifica a saúde como um direito subjetivo de obrigatória percepção do Estado, tratando-a como um direito social fundamental que deve alcançar integralmente seus usuários.

A saúde, substanciada por sua extrema relevância, acaba por ser um pilar medular, ao ponto que sustenta a integralidade dos demais aspectos da vida do homem. Logo, para o direito fundamental à vida, preceito expresso no dispositivo constitucional, se efetivar de fato, há de se assegurar a saúde e o trabalho, uma vez que são pressupostos essenciais para o usufruto de uma vida norteada pela dignidade e bem-estar.

O íntimo laço entre a saúde e a segurança do trabalho possui sua concepção na proteção do meio ambiente do trabalho, ou seja, no anteparo de questões acerca de saúde, higiene e segurança, que é, propriamente, expressado na CRFB/88 por meio de seu art. 7º, XXII, que legitima o estabelecimento de normas para a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

O que se busca no meio ambiente do trabalho é o equilíbrio baseado na salubridade do meio, concebendo a preservação da incolumidade física e mental do trabalhador como o principal objetivo, assim, conseqüentemente, nutrindo a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana para o pleno exercício do viver. Assim, Fernandes explica:

A garantia constitucional do ambiente ecologicamente equilibrado tem por finalidade tutelar a vida humana. Não qualquer tipo de vida ou sobrevivência, mas a vida vivida, ou, para citarmos o texto na forma vazada, 'sadia qualidade de vida' para cuja concretização torna-se imprescindível estar presente essa qualidade, também no local onde ocorre uma das principais manifestações do homem com o seu meio, dando-se eficácia aos ditos constitucionais que fixam como direito fundamental a vida (arts. 1º, III e 5º) e como direitos sociais fundamentais a saúde e o trabalho (art. 6º) (FERNANDES, 2004, p. 85).

Em termos, nota-se a inserção do meio ambiente do trabalho no espectro do meio ambiente geral, conforme dispõe os artigos 200, VIII e 225 da CRFB/88. Tais artigos objetivam a proteção dos trabalhadores no cerne de um meio ambiente ecologicamente

---

<sup>3</sup> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

equilibrado, uma vez que, este é de suma importância para o alcance de uma salutar qualidade de vida. O entrelaçamento entre o meio ambiente geral e o meio ambiente do trabalho, acarreta na obrigatoriedade da existência do bem-estar no trabalho, para assim, poder se ter o bem-estar na vida de modo geral.

O meio ambiente do trabalho acaba por ser a ilustração de todos os aspectos que influem na saúde mental e física do trabalhador, seja em suas relações, condições, comportamento ou valores. Logo, não há como desassociar o encadeamento entre o direito à saúde do trabalhador, o meio ambiente do trabalho e o direito à vida. Nesse sentido, Silva ensina:

Essa complementaridade entre os direitos à vida (integridade físico-funcional e moral), à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho também pode ser extraída de uma interpretação sistemática da Constituição Federal (arts. 1º, 5º, 6º, 7º, 200 e 225), na qual se encontra, portanto, um fundamento máximo àquele direito. Nestes dispositivos se encontra, então, a nítida interdependência entre os tais direitos – vida, saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho equilibrado-, interpretação levada a efeito com base no princípio ontológico da dignidade da pessoa humana, um valor praticamente absoluto no sistema jurídico nacional (SILVA, 2007, p. 120).

Entende-se que a vida é um direito natural inerente a todos os indivíduos, portanto, conseqüentemente, a saúde e a segurança do trabalho também são direitos fundamentais e irrenunciáveis, são direitos imanescentes em consonância à dignidade do homem.

Em realce, o conjunto que vem por nortear a dignidade do trabalhador quanto à sua saúde e segurança, nada mais é que um composto intrínseco para o estabelecimento do ser humano como pessoa de direito, refletindo de forma nítida na boa ou na má prestação de serviços ao empregador. Dessa forma, em síntese, um empregado com seus direitos fundamentais respeitados, somente terão a acrescentar ao seu empregador.

Ademais, tendo em vista que as normas que visam assegurar a saúde do trabalhador são de ordem pública, bem como pelo fato ser um direito fundamental, há de se ter a obrigatoriedade perante a proteção desse direito em todas as circunstâncias, uma vez que o princípio da dignidade da pessoa humana mostra-se inseparável do próprio direito à vida.

## 2.2 O meio ambiente de trabalho como vetor do trabalho digno

O meio ambiente de trabalho, em virtude dos impulsos tecnológicos inerentes de nossa sociedade, põe-se em um cenário que ultrapassa a esfera do local da prestação do serviço, ao ponto que as desconcentrações dos polos de trabalho acabam por gerar uma multiplicidade de locais em que o labor pode ser exercido. Dessa forma, o meio ambiente de

trabalho constitui-se pela totalidade de elementos que encenam as condições de trabalho de um indivíduo, tanto nas esferas materiais e imateriais, quanto nas físicas e mentais.

Nesse diapasão, a consolidação do homem como ser passível de direitos mínimos, perpassa pelo aspecto fundante da dignidade da pessoa humana como base que emana inúmeros outros direitos fundamentais, objetivando o alcance e proteção de valores por meio da união de aspectos jurídicos e morais. Logo, o trabalho digno como roupagem da dignidade humana na seara trabalhista, acaba por necessitar da salubridade do meio ambiente de trabalho para, justamente, robustecer a proteção dos demais direitos que permeiam a figura da dignidade no trabalho.

Os objetivos morais explanados descambam da percepção de dignidade humana, e sua receptividade pelo direito positivo é de suma importância para a ocorrência plena de sua finalidade protetiva. O aspecto moral é responsável pela ampliação dos direitos fundamentais que norteiam o trabalho digno, na medida em que concede um cabimento de validade que ultrapassa os ordenamentos jurídicos nacionais. O princípio da dignidade humana se dirige aos indivíduos enquanto humanos e não em decorrência de sua pátria (PEREIRA, 2017).

É inegável que o trabalhador, como detentor de direitos, não pode ser estabelecido como uma simples produção, existindo a plena obrigação de serem-lhe assegurados mecanismos que busquem a preservação de sua identidade como pessoa. Com isso, o intuito do trabalho deve ser o máximo progresso da figura do trabalhador como ser humano, servindo de arcabouço para a perpetuação do seu bem-estar.

O mercado econômico, gerado pelas demandas sociais, que visa alcançar extremos percentuais de produtividade, busca de forma primária à obtenção máxima de lucros, não importando, diversas vezes, que a dignidade do trabalhador seja reiteradamente maculada. Tal cenário gera consequências diretas no que tange a obtenção de um saudável meio ambiente de trabalho, uma vez que este faz parte da sistemática econômica. Logo, não há como desassociar a existência de um favorável meio ambiente de trabalho com a plena efetivação do trabalho digno. Nessa conjuntura, Pereira ensina:

Apesar da tendência expansiva do discurso do trabalho digno, há o confronto com práticas com detentores de poderes, que buscam converter tudo e todos em objeto para a criação e acumulação de riquezas, bem como preservar e incrementar capacidades de influenciar na dinâmica social. Essas posturas possuem suporte em ideologias que neutralizam ou anulam a força dos direitos fundamentais contra propósitos de converter os seres humanos e o meio ambiente em simples mecanismos para a agregação de recursos econômicos e de poder (PEREIRA, 2017, p. 431).

O que se percebe é a concepção de certa naturalização das afrontas aos direitos essenciais, como se fossem impossíveis de serem evitadas, tolhendo a capacidade reformatória dos direitos fundamentais, o que prejudica a configuração de um ideal meio ambiente de trabalho, e conseqüentemente da percepção do trabalho digno.

O trabalho digno possui papel relevante no que tange a democracia, vez que é substancial para a divisão do poder no que tange as relações laborais. Dessa maneira, a violação à dignidade é uma das formas mais usadas para minar a autonomia dos trabalhadores, pois o poder de se fazer presente na sociedade está intimamente ligado ao usufruto de direitos fundamentais. O trabalho digno fortifica as premissas para que os trabalhadores possam cooperar com o seu melhor para a comunidade e isso somente é capaz de ocorrer mediante a conservação de um panteão indisponível de direitos.

A existência de condições seguras e sadias de trabalho permeia o grupo mínimo de direitos que compõem o ideal do trabalho digno. Assim, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho devem sempre respeitar a prerrogativa de proteção máxima em relação ao trabalhador para, dessa forma, preservar um ambiente de trabalho salubre.

A saúde e segurança, estes pressupostos de um meio ambiente de trabalho saudável, são requisitos positivos intrínsecos para o conceito de trabalho digno, adjacente perante a dignidade, liberdade e igualdade, uma vez que o trabalho é um aspecto norteador da vida, e não se pode conceber o trabalho decente e digno sem a existência do bem-estar completo, psíquico e físico.

### 2.3. A responsabilidade do empregador quanto à saúde do empregado

As relações laborais, como mostrado anteriormente, inerentemente ao fluxo social e tecnológico, foram modificando-se no decorrer da história. A Revolução Industrial mostrou-se como marco primordial no que tange a sistemática trabalhista, vez que o trabalho tradicionalmente artesanal foi-se esvaziando em detrimento da industrialização do trabalho por meio do uso das máquinas.

O que se percebeu com o advento da Revolução Industrial foi uma grande precarização da saúde do trabalhador, decorrente da ausência de políticas de prevenção que resguardasse a salubridade e segurança do meio ambiente de trabalho, gerando como consequência o exponencial aumento de doenças e acidentes ocasionados pelas péssimas condições de trabalho.

Notoriamente, com o tempo, notou-se que o empregador, sendo o sujeito mais forte da relação de trabalho, deveria sempre salvaguardar a saúde do empregado, tendo em vista o

princípio basilar da proteção do trabalhador. Dessa maneira, medidas de prevenção em relação à saúde e bem-estar do obreiro começaram a ser implementadas, ao ponto que possuem um papel imprescindível para a preservação de um salutar meio ambiente de trabalho. Nesse cerne, Delgado versa acerca do princípio da proteção:

[...] informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2017, p. 213).

O arcabouço jurídico brasileiro volta-se para a proteção à saúde do trabalhador em diversas frentes normativas, possuindo o grande objetivo de enraizar perante a classe empregadora a necessidade da adoção de medidas que visem proteger o trabalhador dos riscos inerentes ao labor. O reconhecimento dos perigos existentes no meio ambiente de trabalho, a execução de projetos educacionais que visem ressaltar a importância do usufruto dos equipamentos de proteção, assim como ações que objetivem neutralizar ou reduzir os efeitos gerados por agentes nocivos à saúde do empregado, são exemplos de mecanismos básicos que permeiam toda a atuação normativa na busca de responsabilizar o empregador quanto à saúde e bem-estar de seu subordinado.

### 2.3.1 As normas de saúde e segurança do trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, XXII, como já mencionado, expõe um dos princípios de maior relevância quanto ao resguardo da saúde do trabalhador, determinando de forma expressa a imprescindibilidade de o empregador conter os riscos intrínsecos ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa maneira, em síntese, o artigo possui o papel de núcleo centralizador, na qual as demais normas do ordenamento jurídico, quanto à saúde e à segurança do trabalho, atuam como ramificações para efetivação e preservação do bem-estar do empregado.

No cenário infraconstitucional, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) apresenta papel de suma importância, vez que expressa em seu Capítulo V do Título II, intitulado “Segurança e medicina do trabalho” uma série de regras e preceitos que visam assegurar a incolumidade do trabalhador. O referido capítulo, ainda, designa o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para em atuação conjunta, regulamentar e complementar o texto legal.

A segurança e medicina do trabalho é a vertente do Direito do Trabalho que visa proporcionar condições de proteção à saúde do trabalhador em seu local de labor, bem como,

a sua recuperação para poder estar em plenas condições de prestar serviços ao seu empregador (MARTINS, 2008).

O escopo protetivo que a CLT oferta em relação à segurança e à medicina do trabalho perpassa, sobretudo, pela fortificação da prevenção, busca-se em relação aos empregadores a real efetivação e cumprimento das normas para, assim, expor uma atuação de preservação, realizando ações para se evitar o dano antes mesmo que ele ocorra. O artigo 157 do dispositivo citado explana, de forma clara, o viés de prevenção que abarca o texto legal, uma vez que institui as empresas a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

O poder público, por meio da Portaria n. 3214 de 08 de junho de 1978, instituiu as denominadas Normas Regulamentadoras (NR), nas quais o MTE estabelece diretrizes acerca de procedimentos obrigatórios relativo à segurança e medicina do trabalho, possuindo tais normas caráter imperativo, uma vez que, todas as empresas públicas ou privadas, bem como instituições e órgãos públicos que possuem empregados regidos pela CLT, deverão de forma obrigatória acatar e respeitar os dizeres postos nas NRs.

Atualmente, existem 36 Normas Regulamentadoras em vigor no Brasil, recebendo destaque a NR5 que trata acerca da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a NR6 que versa sobre os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e a NR15 que explana a respeito das atividades e operações insalubres.

Logo, é de nítida percepção que o Estado busca, conjuntamente ao MTE, formas de consolidar um escopo protetivo em volta do trabalhador. Para tanto, atua com o objetivo de possibilitar que o empregado, como parte da relação laboral, também participe de ações que visem efetivar os seus direitos, possuindo voz ativa quanto as diretrizes empresariais que envolvam as suas particularidades como trabalhador. Nesse sentido, a CIPA, se mostra como um grande exemplo de atuação e representatividade do obreiro, vez que este possui a chancela de atuar na esfera da prevenção de acidentes e, conseqüentemente, na preservação de sua saúde.

### 2.3.2. Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)

A composição do ordenamento jurídico trabalhista visa, sumariamente, a preservação do bem-estar do obreiro, logo, cria diversas ferramentas para a consolidação do ideal de proteção e prevenção da saúde do trabalhador.

Nesse cenário, a CIPA surge possuindo extremo valor enquanto mecanismo que visa assegurar a saúde do trabalhador, estabelecendo como foco a prevenção de acidentes e enfermidades oriundas do labor.

A comissão é formada por empregados que estão divididos em dois grupos, os representantes dos empregados e os representantes do empregador, em quantidade igual, sendo que os representantes dos empregados são eleitos por meio do voto opcional e secreto, e os representantes do empregador são por ele indicados. Ambos os grupos possuem entre seus membros titulares e suplentes (COMISASSA, 2015).

Seguindo o seu caráter fortemente preventivo, a CLT, em seu artigo 163, torna o estabelecimento da CIPA ação obrigatória pelo empregador, devendo este respeitar as instruções expedidas pelo MTE.

Nesse sentido, Nascimento ensina:

É obrigatória nas empresas com mais de 50 empregados, a constituição de um órgão interno denominado CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CLT art. 163). O número acima mencionado é fixado em Portaria e, portanto, sujeito a alterações. Compete ao Estado, por meio do MTE, a inspeção do trabalho e a fiscalização do cumprimento das normas pelas empresas (NASCIMENTO, 2009, p.535).

Em consonância ao texto legal, a implementação da NR5 acerca da CIPA, visa regular toda a sistemática da comissão, sobretudo, explanando acerca de suas atribuições e funcionalidades, sempre tendo como objetivo final a concretização da proteção e prevenção da saúde do trabalhador frente ao seu meio ambiente de trabalho.

A importância da implementação e funcionalidade da CIPA é notada, ao passo que o empregado, membro efetivo ou suplente, eleito pelos trabalhadores, terá como benesse a estabilidade em seu emprego, ou seja, terá a garantia que, por atuar pela proteção e prevenção dos demais empregados, não perderá seu emprego, salvo nos casos de demissão proveniente de justa causa. Assim, aduz a NR5:

5.8. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

5.9. Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

Nitidamente, não há como se falar de saúde plena e bem-estar total do empregado, sem que se busque uma atuação conjunta entre o empregado e empregador, uma vez que, é papel de ambos estabelecerem um meio ambiente de trabalho que vise à preservação da saúde do obreiro. Nesse cerne, a CIPA é um exemplo primordial para ressaltar a importância dessa atuação simultânea, pois, estabelece representantes tanto dos empregadores, quanto dos

empregados, sempre na busca pela prevenção de acidentes e da consolidação da saúde do empregado.

### 2.3.3. Equipamentos de proteção individual (EPI)

O Equipamento de Proteção Individual é todo dispositivo ou produto que possui o condão de resguardar a figura do trabalhador, de forma individualizada, em detrimento das ameaças que seu ambiente de trabalho pode ocasionar à sua saúde e integridade física. Nesse sentido Camisassa ensina:

O EPI deve oferecer proteção contra riscos oriundos de agentes ambientais existentes no local de trabalho (químicos, físicos e biológicos). Deve proteger também contra riscos de acidentes ou riscos de origem mecânica, por exemplo, queda de altura, choque elétrico, queda de objetos, entre outros. É possível que um EPI ofereça proteção contra um ou mais riscos? A resposta a essa pergunta é: sim (CAMISSASSA, 2015, p.178).

A implementação e o uso obrigatório do EPI como demonstração do poder subordinativo, intrínseco, da relação empregado e empregador é de suma importância como medida protetiva e preventiva na busca de tutelar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Nesse diapasão, o artigo 166 da CLT explana, limpidamente, que a empresa deve, de forma obrigatória, fornecer aos empregados equipamentos de proteção individual, sem custos ao empregado, ou seja, o valor do equipamento não pode ser descontado de sua remuneração, assim como, os equipamentos devem estar adequados aos riscos do labor, em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Ao mesmo passo do disposto na CLT, a NR6 vem por instituir uma série de obrigações quanto ao usufruto do EPI, recebendo destaque a obrigatoriedade de o equipamento possuir certificação posta pelo MTE, ou seja, o equipamento somente pode ser utilizado pelo empregado se possuir um Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Ademais, a NR6 apresenta, taxativamente, um repertório indispensável ao empregador para o uso do EPI. Sendo:

6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Claramente, o empregador possui papel primordial para o gozo pleno dos Equipamentos de Proteção Individual pelo empregado. Contudo, é imprescindível, ao passo da existente orientação e treinamento, que o empregado use e conserve de maneira correta seu equipamento, colaborando para a sua própria segurança.

Ademais, é imperioso destacar que a simples orientação e fornecimento do EPI, não exime o empregador de suas responsabilidades quanto à preservação do meio ambiente de trabalho, sendo-lhe cabível o pagamento, por exemplo, do adicional de insalubridade nos cenários em que não conseguir a redução ou eliminação do agente nocivo que atua contra a saúde do trabalhador, conforme aduz a súmula 289<sup>4</sup> do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

#### 2.3.4. Os pagamentos de adicionais de insalubridade e de periculosidade

O trabalho insalubre é aquele que gera violações à saúde do obreiro, isto é, provoca doenças, concebendo consequências nocivas em um determinado espaço de tempo. Diferencia-se do trabalho perigoso, vez que, este, é caracterizado por gerar risco à vida do trabalhador de forma imediata, em decorrência do contato com os agentes agressivos. Nesse cerne, Camisassa explica:

A palavra *insalubre* tem origem no latim (*insalubris*) e significa “o que faz mal à saúde”. O trabalho insalubre, portanto, é aquele que expõe o trabalhador a agentes que podem causar danos à sua saúde. A insalubridade não se confunde com a periculosidade: enquanto esta coloca em risco a **vida** do trabalhador, aquela coloca em risco a **saúde** do trabalhador (CAMISSASSA, 2015, p.415).

O artigo 189 da CLT conceitua o que seria atividade insalubre, definindo-a como aquela que expõe os empregados a agentes nocivos à saúde, em níveis que ultrapassam a tolerância definida em composição à natureza e grau de intensidade do agente, bem como, o tempo de exposição aos seus efeitos.

Dessa forma, para atuar de forma concorrente, o artigo 190 do dispositivo já citado, estabelece que o rol de atividades insalubres seja definido e aprovado pelo MTE, sendo tipificado por meio da NR15. Assim, a Norma Regulamentadora atua caracterizando a insalubridade, estipulando quais são os limites toleráveis quanto aos agentes prejudiciais, demarcando os meios de proteção e o período que os obreiros podem a vir ficar expostos a esse ambiente insalubre.

---

<sup>4</sup> Súmula 289 TST. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O trabalhador que se encontra desprotegido perante aos agentes agressores acima dos limites tolerados em lei, está colocando sua saúde em risco em detrimento do labor. Logo, o que se espera do empregador é que atue no sentido de eliminar, ou, ao menos, diminuir os sujeitos nocivos, para assim, o trabalhador ter a possibilidade de exercer seu papel de forma mais saudável e segura.

Nessa mesma linha de percepção, há de se exigir igual ou até maior atenção do empregador no que se refere aos obreiros expostos a ambientes de trabalho perigosos, vez que, nesse cenário, o risco de vida do trabalhador é eminente e imediato, podendo o empregado perder sua vida a qualquer estante.

O texto legal, através do artigo 193 da CLT, vem por expor as atividades perigosas como aquelas que, regulamentadas pelo MTE, em virtude de suas características, impliquem em perigos extremos ao trabalhador em decorrência da exposição permanente à inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, bem como, à roubos ou outras maneiras de violência física na execução de serviços de segurança pessoal ou patrimonial.

Possuindo como objetivo exercer um contraponto em relação aos danos causados por ambientes insalubres ou perigosos, a CRFB/88 em seu art. 7º, XXIII, garante a todos os trabalhadores, o direito a um adicional de remuneração quanto à exposição em ambientes insalubres, perigosos ou penosos.

Nesse cenário, o art. 192 da CLT, concomitantemente com a NR15, vem por elencar a incidência do adicional de insalubridade sobre o salário mínimo vigente, levando em consideração o nível de malefício causado pela insalubridade, este, estipulado pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

15.2. O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

No cerne do adicional de periculosidade, o art. 193, §1º da CLT, estipula que o trabalhador que exerce suas atividades em ambientes perigosos, terá direito à adicional de 30% sobre o salário. Ademais, em relação a um possível adicional de penosidade, não obstante a CRFB/88 garantir a sua obrigatoriedade, não há na norma infraconstitucional, qualquer regulamentação acerca deste adicional, o que inviabiliza o seu uso.

Na realidade o que se percebe, é a existência de certa “monetização do risco”, uma vez que, invés de proibir o trabalho que gere danos ao trabalhador ou mesmo reduzir a jornada

de trabalho, se prefere conceder pagamentos pífios, com o intuito de aumentar o salário do obreiro e criar uma falsa sensação de ganho.

A propagação do pagamento de adicionais de remuneração em razão de trabalhos insalubres ou perigosos, exerce extrema contradição, vez que, macula os dizeres constitucionais que prezam pela redução e eliminação dos perigos intrínsecos à saúde do trabalhador, nota-se que é muito mais vantajoso pagar o adicional do que realizar investimentos para proporcionar um meio ambiente de trabalho salutar (SILVA, 2010).

Nesse mesmo cerne, Oliveira complementa:

Pela análise do Direito do Trabalho comparado, observa-se que o legislador adotou três estratégias básicas diante dos agentes agressivos, no ambiente de trabalho: a) aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetização do risco); b) proibir o trabalho; c) reduzir a duração da jornada. A primeira alternativa é a mais cômoda e a menos aceitável; a segunda é a hipótese ideal, mas nem sempre possível, e a terceira representa o ponto de equilíbrio cada vez mais adotado. Por um erro de perspectiva, o Brasil preferiu a primeira opção desde 1940 e, pior ainda, insiste em mantê-la, quando praticamente o mundo inteiro já mudou de estratégia. (OLIVEIRA, 2011, p.136).

Diante de todo o exposto, tendo em vista o grande cenário de proteção e preservação em relação à saúde do trabalhador, arquitetado tanto pelas normas constitucionais, quanto as normas infraconstitucionais, é de fácil percepção aduzir o grau de preocupação do ordenamento jurídico em tutelar e proteger todos e quaisquer trabalhadores, não importando a espécie, o tipo ou a modalidade, em relação às mazelas e perigos provenientes do labor. Logo, o empregador, sendo o elo mais forte da relação empregatícia, deve entender o seu papel e sua responsabilidade no cumprimento das diretrizes impostas pelo ordenamento.

### 3 OS DESDOBRAMENTOS DO TELETRABALHO COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Os avanços tecnológicos, juntamente com a globalização, vieram por moldar novas formas de trabalho. As relações laborais foram se modificando, trazendo mudanças pautadas em uma sociedade informatizada e tecnológica. Assim, o teletrabalho surge flexibilizando a ideia de jornada laboral em um contexto na qual o empregado exerce seu trabalho a distância ou fora do espaço físico da empresa. “Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” (NILLES, 1997, p. 16).

A própria origem do termo teletrabalho em sua etimologia demonstra a essência e o objetivo desta modalidade de trabalho. A expressão teletrabalho emana da aliança da palavra grega “*telou*”, que significa distante e, do termo latino “*tripaliare*” que significa trabalhar.

Logo, o advento tecnológico dos computadores, smartphones, internet, bem como das tecnologias de acesso remoto, vieram por modificar a noção de espaço físico de trabalho e de tempo disponível, cenário fruto do caos metropolitano e a busca por maior produtividade e resultados.

O teletrabalho é posto como uma espécie do gênero trabalho à distância, dessa forma, não há de se confundir o conceito de teletrabalho com as outras espécies do gênero, como o trabalho externo ou o trabalho em domicílio. Essa modalidade possui como características básicas: ausência de controle físico; contato direto, pessoal e contínuo com o empregador; e jornada flexível (OLIVEIRA NETO, 2015).

Assim, Aumari Mascaro Nascimento ensina:

Teletrabalho é o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços (NASCIMENTO, 2011, p.1010).

O núcleo do teletrabalho, como modalidade, é a utilização de tecnologias para a viabilidade do trabalho fora do espaço físico da empresa. Logo, não há razão para interligar de forma umbilical a ideia de teletrabalho ao conceito de trabalho em domicílio, uma vez que o teletrabalho não se reduz ao domicílio. Dessa forma, o espaço de trabalho atualmente, é exponencialmente, em qualquer local que a utilização das telecomunicações seja viável.

Nesse cerne, a concepção do local de labor se modifica de acordo com a necessidade e o acordado com o empregador, pois no teletrabalho qualquer espaço que tenha o mínimo

necessário, poderá ser local de trabalho. Assim, cabe ao empregador identificar os empregados que possuem maior inclinação para essa modalidade de labor.

Jack Nilles, um dos precursores no estudo do teletrabalho, estabeleceu o termo o *telecommuting* concentrando-se na ideia de levar a tarefa para o trabalhador, no lugar de levar o trabalhador para o local de trabalho. O objetivo, basicamente, seria a utilização de tecnologias de comunicação para reduzir a necessidade do empregado de se deslocar até a empresa de forma total ou parcial, bem como suprimir o período gasto de deslocamento para se chegar até a sede física da empresa. Nesse cerne, Quintal aduz:

O grande objectivo deste tipo de teletrabalho é reduzir o chamado “*commuting*” (deslocações casa-trabalho, e trabalho-casa), por aquilo a que o americano Jack Nilles, em 1973, chama “*telecommuting*”, assente na substituição do transporte (físico) do trabalhador pela telecomunicação (da informação). É dentro desta visão que, nos fins dos anos 70 e nos anos 80 surgem várias experiências de teletrabalho. Este teletrabalho dos anos 70/80 foi visto como o “paradigma de deslocalização” (ou da “Substituição”), segundo alguns teóricos o teletrabalho iria levar a desconcentração da actividade assalariada (tratava-se de levar o trabalho ao trabalhador, e não o contrário, substituindo o “*commuting*” pelo “*telecommuting*”), assim como iria levar também a uma solução para problemas como o tráfego urbano, a poluição atmosférica, a “depressão” económica e social dos subúrbios (QUINTAL, 2001, p.2).

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) explica o teletrabalho como “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Já os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto vêm por fixar os elementos predominantes do teletrabalho:

Assim, os elementos característicos do teletrabalho são: a) atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações. (CAVALCANTE e FERREIRA, 2012).

Em tese os pilares do teletrabalho são à distância de um espaço físico tradicional de trabalho e a tecnologia. Assim, o teletrabalho é uma forma de labor exercida à distância, em que ferramentas de informação e tecnologia são utilizadas para existir certo contato entre o teletrabalhador e o empregador, podendo ser exercido na morada, telecentros, centro satélites ou qualquer ponto que seja possível à utilização das ferramentas e mecanismos acordados.

### 3.1 Origem e evolução do trabalho remoto

As primeiras noções e o nascimento do teletrabalho são datados em 1857, quando o empresário J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad nos Estados Unidos, começou a utilizar seu sistema privado de telégrafo para gerenciar divisões de empregados de forma remota, o empresário ao mesmo tempo em que dava ordens, também descentralizava as operações.

Inicialmente no ano de 1971, Jack Nilles, dito pai do teletrabalho, começou a desenvolver maneiras de se mesclar o trabalho na sede da empresa e o trabalho em casa, objetivando ganhar tempo de produção, ao ponto que o trânsito caótico das grandes cidades suprimia horas do dia. Dessa forma, Nilles, começou a programar grandes projetos de telecomunicações em inúmeras empresas dos Estados Unidos, bem como em agências estatais (RODRIGUES, 2011).

Utilizando-se dos termos *telecommuting* e *telework*, Nilles, mostrou-se de suma importância para o desenvolvimento do teletrabalho e sua expansão para outras partes do mundo, sendo autor de várias obras acerca do tema e participante ativo de grupos relacionados à temática do teletrabalho.

Posteriormente, com o advento de maiores desenvolvimentos tecnológicos e comunicativos, concomitantemente com a crise do petróleo na década de 1970, viu-se a necessidade de diminuir custos operacionais, sobretudo no tocante da locomoção de serviços, mercadorias e pessoas. Desse modo, a saída vista foi a maior utilização do trabalho à distância sob a ótica do teletrabalho. Contudo, em tal época, os meios tecnológicos para utilização do teletrabalho ainda não eram avançados como hoje, basicamente as ferramentas usadas eram os correios, telegramas, telefones e fac-símile (NUNES; DAVIES; TYBUSCH, 2015).

Assim, tendo em vista o contexto dos avanços tecnológicos e da globalização, o empregador se viu obrigado a flexibilizar o processo de trabalho e adaptá-lo a nova realidade social, pois sem tal atitude estaria fadado a sucumbir perante a larga competitividade imposta pelo novo arranjo global.

As transformações advindas do cenário da era digital reverberaram nas relações laborais, há uma diferenciação do que antes era visto. As atividades comuns baseadas no espaço e tempo são modificadas pelas atividades informatizadas. O tradicional, aos poucos, cede lugar para as novas ideias de trabalho, possibilitando ao empregado o exercício de seu trabalho mesmo não estando presente fisicamente.

Nota-se que o teletrabalho emana da introdução de novas tecnologias da telemática na sistemática produtiva da empresa. Os equipamentos eletrônicos se tornam ferramentas

extremamente necessárias para o funcionamento do empreendimento, podendo ocasionar a execução de serviços exclusivamente pelo meio digital, englobando economias locais e internacionais no chamado mundo virtual (SARANDY e SIQUEIRA, 2017).

O impulso gerado pelo fenômeno da globalização e o elevado grau tecnológico desenvolvido pela revolução tecnológica, acabou por permitir o nascimento de novas profissões e o rearranjo das antigas formas de se laborar. Torna-se claro que o ideal de trabalho veio por se modificar ao passar dos anos, na proporção que os avanços comunicativos e informáticos uniam-se como fator indispensável para um próspero desenvolvimento econômico. Dessa forma, existindo uma mudança de paradigma em que as maneiras tradicionais de labor vão se transmutando para poder acompanhar os novos desenvolvimentos da sociedade.

Assim, os séculos XX e XXI evidenciam a inclinação para a adoção do teletrabalho como modalidade de trabalho expressiva, tornando-se um espelho da sociedade da informação. Dessa maneira, torna-se claro que as empresas que optarem por permanecer em modelo de trabalho mais tradicional, fatalmente, serão sucumbidas por empresas mais modernas em um dado espaço de tempo. Nesse cerne, Rodrigues explica:

O modelo de organização taylorista não tem mais espaço na sociedade moderna, em decorrência da penetração da evolução tecnológica que induz a um novo posicionamento do trabalhador na empresa, sendo imprescindível o desenvolvimento de características especiais, como capacidade de iniciativa e tomar decisões, de realizar múltiplas e variadas tarefas, de organização do próprio tempo de trabalho e de objetivar resultados. O poder hierárquico e diretivo do empregador vai perdendo a importância (RODRIGUES, 2011, p.29).

Quando se trata do Brasil, o teletrabalho foi introduzido, aos poucos, ao ritmo do desenvolvimento tecnológico e a chegada dos instrumentos telemáticos. Contudo, o tema somente veio a ser posto em discussão, de fato, entre os anos de 1997 e 1999 por meio de palestras, congressos e livros organizados pelo grupo “Teletrabalho e novas formas de trabalho” que objetivava debater o uso do teletrabalho nas empresas e cooperativas.

No ano de 1999 surge a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT), uma sociedade civil, sem fins lucrativos e fundada pelo professor Álvaro Augusto Araújo Melo. A SOBRATT possui como objetivo estudar, sistematizar e disseminar o teletrabalho para enriquecer o desenvolvimento, a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores. Dessa forma, a entidade presta auxílio a empresas e indivíduos, orientando-os acerca do teletrabalho, elucidando sobre as vantagens e desvantagens deste modelo de trabalho, bem como quais são os investimentos necessários quanto à tecnologia de trabalho e quais são os direitos e deveres provenientes da relação empregadora (SOBRATT, 2015).

Em suma, atualmente, o teletrabalho perpassa por qualquer forma de trabalho à distância, que possibilita a escolha de uma gama de locais, desde que estes possuam os requisitos básicos de informática e telecomunicações, para se laborar. Há uma inversão do fluxo natural, em que se envia o trabalho para o teletrabalhador no lugar de encaminhar o empregado para o trabalho, assim, acaba-se por refletir em estratégias de redução de custos e aumento de produtividade, adotando a flexibilização do local e da jornada e trabalho.

### 3.2 O teletrabalho e sua distinção ao trabalho em domicílio

É de certa relevância diferenciar o regime de trabalho em domicílio e o regime de teletrabalho, uma vez que, os dois institutos possuem certo grau de semelhança e por vezes geram dúvidas quanto a sua aplicabilidade, ao ponto que ambos emanam do gênero trabalho à distância.

O trabalho em domicílio nasce no contexto do trabalho manual, sobretudo do trabalho artesanal, possuindo seu núcleo na própria ideia de domicílio, bem como na concepção de lugar diverso daquele da empresa, ou seja, é aquele trabalho tanto exercido na habitação do empregado ou em oficina de família, quanto, tendo em vista a flexibilização do trabalho, aquele exercido sem a fiscalização imediata, fora do estabelecimento comercial. O cerne da modalidade se pauta na distância e na dependência perante um empregador ou intermediário que fornece os produtos elaborados longe da empresa aos consumidores.

Exposto no art. 83 da CLT, o trabalho em domicílio é caracterizado pela falta de fiscalização direta do empregador, o que acarreta na ausência de uma jornada de trabalho tradicional, contudo, a questão da subordinação e a obrigatoriedade de se pagar pelo menos um salário mínimo ainda estão presentes.

Diante desse cenário, a concepção que o teletrabalho seria uma espécie de trabalho em domicílio não se mostra mais predominante, ao ponto que o primeiro é uma espécie de trabalho a distância intimamente ligada ao atual cenário tecnológico e informacional, em que a utilização de ferramentas telemáticas é de suma importância para a viabilidade da prestação do serviço, já o segundo se pauta, sobretudo, em uma produção manual e artesanal que é repassada ao empregador e depois ao consumidor. Assim, Alvarenga ensina:

Nesse sentido, o teletrabalho compreende uma nova forma de flexibilizar o emprego típico, que provocou uma mudança radical nas relações de trabalho. O teletrabalho, ao contrário do trabalho em domicílio clássico, maximiza o uso de tecnologia da informação sem a qual não seria viável a sua

organização. Além disso, pressupõe um trabalho fora da empresa e também não prestado necessariamente na residência do trabalhador (ALVARENGA, 2014, p.78).

O teletrabalho diverge do trabalho em domicílio por fatores considerados essenciais, como a maior complexidade do serviço e a contemplação de diversos setores de trabalho como, por exemplo: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividades de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral (BARROS, 2016).

As duas espécies de trabalho a distância citadas, apesar de possuírem diferenciações concretas, também possuem certas semelhanças. Nota-se que ambos os regimes, possuem como característica o trabalho à distância com a obrigação de resultados, sem o direto controle visual do empregador, conseqüentemente sem o contato pessoal e imediato característico das relações mais tradicionais de trabalho.

### 3.3 Modalidades de teletrabalho

Dentro da sua própria concepção, o teletrabalho possui modalidades diversas que convergem para o mesmo ideal de trabalho flexível pautado nas dimensões tecnológicas atuais.

É necessário entender, primeiramente, que no contexto contemporâneo, o teletrabalho com as suas modalidades, é a espécie mais preponderante de trabalho à distância, podendo se elencar diversas categorias, sendo estas: domicílio; móvel; telecentros; centros satélites; centrais de atendimento; transnacionais; telecottages.

O teletrabalho em domicílio, também chamado de *home Office*, seria o labor exercido pelo teletrabalhador em sua residência com o auxílio de dispositivos de comunicação, em que há uma troca do espaço físico da empresa por um local mais flexível aos olhos do trabalhador. Essa modalidade de trabalho pode ser exercida de forma parcial ou total, sendo parcial quando exercido de forma mista, ou seja, parte do trabalho será executado na empresa e parte realizado no domicílio, e será total quando a totalidade da jornada de trabalho for exercida em domicílio (ROBORTELLA, 1994).

O teletrabalho móvel, também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se por não possuir um local determinado de labor. Logo, seja qual for o lugar, havendo disponibilidade de ferramentas telemáticas, o trabalho poderá ser realizado. Tal modalidade, em regra, é exercida por indivíduos que necessitam deslocar-se com grande frequência e não

podem depender de um local fixo de trabalho, assim, acabam por exercer sua função em carros, cafés, aviões, hotéis etc. Nesse cerne, Costa explica:

Teletrabalho móvel – o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, *laptops*, *palmtops*, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente (COSTA, 2003, p. 15).

O teletrabalho exercido na modalidade de telecentros configura-se como aquele em que se é ofertado um espaço específico, devidamente equipado com recursos de informática e ferramentas telemáticas para que teletrabalhadores de um ou diversos empregadores, bem como pessoas de modo geral, realizem suas atribuições. Nessa modalidade, em regra, os empregados realizam um acordo para sistematizar e realizar a manutenção das instalações de trabalho remoto.

Seguindo um viés semelhante, o teletrabalho nos centros satélites também se caracteriza como um espaço de trabalho remoto, um local específico equipado para o exercício do teletrabalho. Contudo, nesta modalidade, o espaço abriga somente indivíduos de um único empregador. Os centros diferem do local tradicional de trabalho da empresa, ao ponto que são estruturados tendo em vista a proximidade perante a residência do teletrabalhador, bem como a mobilidade urbana da cidade. Assim, Pinel aduz:

Centro Satélite ou Centro de Teleserviços - descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélite são uma aplicação nova para uma velha tendência a descentralização. Nos Estados Unidos, a Pacific Bell opera centros de trabalho satélite em São Francisco (para evitar o congestionamento do transporte para a matriz localizada no outro lado da Baía de São Francisco). Outra empresa americana, com sede em Los Angeles, transferiu seu pessoal de escritório, que trabalhava na matriz, para uma operação satélite. Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus teletrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da empresa e, sim, porque moram próximos. (PINEL, 1998).

Já o arcabouço do teletrabalho nos centros de atendimentos, os denominados *call's centers*, pauta-se no trabalho realizado em um ambiente diverso do físico e tradicional da empresa, utilizando-se de tecnologias provenientes da telemática, e, sobretudo respeitando um horário de jornada gerenciado pelo empregador.

O teletrabalho internacional ou transnacional é o labor executado por um empregado que reside em um país diverso daquele do seu contratante, ou seja, por meio de recursos telemáticos uma empresa delega tarefas a um empregado no exterior, e este realiza duas obrigações pelo mesmo meio.

O teletrabalho no tipo *telecottage*, em regra, é uma atuação do poder público ou de certa comunidade com o objetivo de facilitar o acesso dos indivíduos locais ao trabalho, por meio de tecnologias e sistemáticas de treinamento. Assim, acabam por qualificar a mão de obra dos moradores e fomentam a economia das empresas locais.

Levando em consideração o período e a quantidade de dias que o trabalhador exerce suas atividades fora do espaço físico da empresa, seu status como teletrabalhador, possuirá um grau diferente que poderá ter variações, conforme o estabelecido na sistemática da empresa. Assim, se o indivíduo desempenhar mais de 90% das horas semanais de trabalho fora da empresa, ele será classificado como permanente; já se o trabalhador laborar mais de um dia da semana fora do escritório, porém com menos de 90% da carga horária total, ele estará na modalidade alternado; por fim, se o teletrabalho for eventual, realizado somente em algumas horas na semana inteira, a classificação será suplementar.

Já quando se pensa no critério relacionado à comunicação, o teletrabalho pode ser posto na forma *online* (conectada), ou seja, quando há a utilização de instrumentos telemáticos para o diálogo com o empregador, em que o teletrabalhador recebe ordens e envia suas tarefas de forma constante. O teletrabalho também pode ser exercido na forma *offline* (desconectada), o empregado não fica constantemente conectado ao servidor da empresa e a comunicação se dá via casuais trocas de emails. É evidente que a modalidade *online* é a que maior representa e se encaixa nos pilares centrais do teletrabalho, uma vez que a distância física não se torna um impeditivo para que o teletrabalhador exerça suas tarefas como se presente tivesse. Contudo, para certos autores, o trabalho desconectado não pode ser enxergado como uma modalidade de teletrabalho, pois o uso não intenso das ferramentas telemáticas geraria a descaracterização da própria modalidade, em contrapartida, outros autores acreditam que o simples uso de emails esporádicos para a comunicação, já traz a possibilidade do teletrabalho estar presente.

### 3.4 O teletrabalho na legislação brasileira

A lei nº. 13.467 de 2017, também expressada como a reforma trabalhista do Brasil, foi uma lei que alterou diversos aspectos da ideia de trabalho no Brasil.

Entre inúmeras modificações, uma que se pode destacar é a nova roupagem e aplicabilidade do teletrabalho em nosso ordenamento jurídico. Dessa forma, é de suma importância entender como era a legislação que regulamentava o teletrabalho antes da reforma trabalhista, para assim, termos uma maior percepção das mudanças ocorridas e suas motivações.

#### 3.4.1. O teletrabalho em analogia ao art. 6º da CLT/43

O teletrabalho era elucidado, analogamente, pelo art. 6º, caput da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que tratava do trabalho realizado em domicílio, negligenciando as diretrizes acerca do trabalho à distância, somente elucidando a ausência de diferenciação entre o trabalho executado nas dependências do empregador e o labor realizado no domicílio do empregado. Assim, o referido artigo era disposto:

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.

Tal concepção de teletrabalho elencada no ordenamento jurídico pátrio evidenciava a maneira frágil que a regulamentação da modalidade era tratada, o que somente corroborava para inúmeras violações de direitos trabalhistas, uma vez que não haviam regras delimitadas acerca do teletrabalho. O que de fato se via, era a aplicação dos preceitos gerais do Direito do Trabalho pelos tribunais na tentativa de resguardar direitos mínimos aos teletrabalhadores.

#### 3.4.2. Lei nº. 12.551 de 2011 e sua alteração ao art. 6º da CLT

O teletrabalho, propriamente dito, apenas adentrou de fato na legislação trabalhista por meio da lei nº. 12.551 de 15 de dezembro de 2011 que alterou a redação do artigo 6º e incluiu o parágrafo único com a seguinte redação: “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”. Nesse cenário, torna-se evidente que a modificação do artigo busca prever a modalidade de trabalho a distância, equiparando-o ao dito trabalho tradicional no tocante da subordinação jurídica e designação contratual.

Contudo, apesar de certo avanço para a aplicabilidade do teletrabalho, a modificação realizada não deixou explícita as diversas modalidades de teletrabalho, bem como outros pontos essenciais e pertinentes inerentes deste tipo de relação laboral, assim, acabou por deixar lacunas que necessitavam ser preenchidas. Assim, Fincato e Bublitz aduzem:

Ou seja, a nova lei nada fez além de incluir alguns substantivos (trabalho realizado a distância, meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão) ao texto de 1943. Em que nada o modificaram em relação à proteção que anteriormente se podia estender ao teletrabalhador por meio de interpretação e subsunção dos fatos à lei, não modificando a problemática existente e o que já se vinha fazendo através da jurisprudência. Nesse sentido, afora compreender que seriam estes trabalhadores empregados, restam ainda algumas dúvidas, como por exemplo: estariam eles subordinados a qual categoria sindical? Como controlar o trabalho desses trabalhadores, alcançando-lhes direitos fundamentais sem, contudo, ferir sua intimidade, vida privada e mesmo a honra? O controle da higiene e segurança desses trabalhadores fica a cargo de quem, já que o trabalho à distância, através dos meios telemáticos, pode ser prestado de/em qualquer lugar? (FINCATO E BUBLITZ, 2014, p.126).

O efeito latente da modificação do art.6º da CLT foi à continuidade de uma regulamentação pouco substancial acerca do teletrabalho, não existindo, em suma, qualquer inovação no ordenamento jurídico. A lei nº. 12. 551 apenas elencou o que de alguma forma já se encontrava na legislação antecedente, não estabeleceu modalidade própria e diferenciada de subordinação, bem como não inseriu os elementos essenciais para a configuração da não subordinação do indivíduo que presta serviços na modalidade de teletrabalho (MALLET, 2012).

O teletrabalho mesmo sendo uma modalidade consolidada no âmbito das relações trabalhistas acabou por não ter o reconhecimento devido, a Lei nº 12.551 de 2011 apenas postulou o trabalho a distância, não estabelecendo elementos regulatórios que de fato conceitua-se o teletrabalho e suas peculiaridades.

### 3.4.3. A lei nº 13. 467 de 2017 e a regulamentação específica do teletrabalho

Com a lacuna regulamentar do teletrabalho ainda em aberto, a reforma trabalhista, por meio da Lei nº. 13.467 de 2017 programou diversas mudanças na CLT, substancialmente acrescentou artigos primordiais acerca do teletrabalho.

A primeira modificação relevante diz respeito à diferenciação entre trabalho externo e o teletrabalho, o artigo 75- B da CLT busca de forma clara sanar a problemática que muito se alongou perante essas duas modalidades de trabalho, explicitando os direitos garantidos e a especificidade, inerente, de cada empregado atuante na área.

Nesse cabimento, o artigo elucidado:

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 constituem 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.

O trabalho externo e o teletrabalho não podem mais a vir a se confundir, uma vez que, apesar de ambos serem realizados fora das dependências da empresa, o primeiro assim o é em detrimento de sua própria natureza que o obriga, como por exemplo, os instaladores de TV por assinatura ou os motoristas. Em contrapartida, o teletrabalho, mesmo podendo ser exercido no local da empresa, por opção dos sujeitos da relação laboral, acaba a ser realizado em local diverso.

Assim, a CLT por meio da criação do “Capítulo II-A”, passa a ter uma redação específica que conceitua a modalidade de teletrabalho e a desassocia do trabalho externo.

Evidencia-se que o próprio dispositivo no seu parágrafo único explica que o teletrabalho será realizado de forma predominantemente fora do espaço físico da empresa, mesmo que o teletrabalhador compareça eventualmente na empresa, o teletrabalho ainda sim, estará configurado. Este comparecimento na empresa, mesmo que eventual, possui sua relevância no cerne das relações sociais do empregado, uma vez que se busca minimizar o isolamento do teletrabalhador, tenta-se assegurar a manutenção dos seus relacionamentos sociais no âmbito do trabalho.

A reforma trabalhista, por meio do art. 75- C, veio por explicitar de forma mais nítida os contratos de trabalho provenientes do teletrabalho, tratando de postular a exigência de contrato individual de trabalho na forma escrita, vedando contratos verbais, bem como impondo a necessidade de especificação das atividades que serão exercidas pelo empregado.

Ademais, o referido artigo em seu §1º, veio por estabelecer o mútuo acordo entre empregado e empregador para a conversão do regime comum de trabalho para o regime de teletrabalho, o que vem por ser um dispositivo relevante, ao ponto que o empregador ganha poder de escolha e não se submete apenas a vontade do empregador. Entretanto, o §2º do artigo 75-C possibilita o inverso, ou seja, a mudança do regime de teletrabalho para o regime comum, porém bastando a determinação do empregador para tal e a garantia de um prazo mínimo de quinze dias para a transição. Assim, mostra o dispositivo:

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.

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 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.

A responsabilização acerca dos equipamentos utilizados para o exercício do teletrabalho é outro assunto de extrema importância trazido pela reforma trabalhista. Dessa forma, o art. 75-D da CLT vem por aduzir quem seria o responsável pelas despesas, fornecimento e manutenção dos instrumentos telemáticos, bem como a sistemática do reembolso das despesas arcadas pelo empregado, deixando tais questões serem estipuladas por meio de contrato escrito, ou seja, há uma grande liberdade no que tange a funcionalidade acerca da aquisição e preservação das ferramentas de trabalho. Além do mais, o referido artigo explana de forma clara em seu parágrafo único que as utilidades provenientes do teletrabalho não irão integrar o salário do empregado. Nesse sentido, aduz a nova legislação:

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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

A reforma, também, estabeleceu o acréscimo do art. 75-E que versa acerca da saúde do teletrabalhador e a responsabilidade do empregador em relação ao tema. O artigo aduz que o empregador deverá instruir de forma expressa e ostensiva, o empregado, quanto às precauções que deverão ser tomadas a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado, ainda, assinar um termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Dessa maneira, dispõe o dispositivo:

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.

Outra mudança de elevada relevância trazida pela reforma trabalhista no que toca o teletrabalho é a inclusão de um terceiro inciso no art. 62 da CLT, que por sua vez, elenca que os empregados em regime de teletrabalho não serão abrangidos pelo capítulo da CLT referente à jornada de trabalho, ou seja, os empregados em regime de teletrabalho não possuirão direito, em tese, a jornada mínima, adicional por horas extras, bem como a controle de jornada.

### 3.5 Os impactos econômico-sociais do teletrabalho

O teletrabalho é fruto das mudanças ocorridas em decorrência da Revolução Tecnológica. É a pura aplicabilidade da tecnologia e da comunicação nas relações que permeiam a sociedade moderna. Nesse cenário, há muitas vantagens para todos os elementos integrantes da relação laboral, porém, também há alguns percalços que merecem a devida atenção para poderem ser sanados.

As consequências do teletrabalho para o empregador, para o empregado, bem como para a sociedade em geral são de extrema relevância. Assim, o segmento traz consigo vantagens e desvantagens que vão destoar de grau dependendo de como o teletrabalho é manipulado pelos seus adeptos.

A mais evidente e inerente vantagem do teletrabalho está posta na ideia da flexibilidade da jornada de trabalho, ou seja, na maior autonomia do empregado para gerir sua rotina e horário, de modo que possa produzir e conciliar os demais aspectos de sua vida em consonância a sua vontade e momento.

O teletrabalho, principalmente aquele realizado na própria residência do empregado, lhe proporciona melhor otimização da relação tempo e produção, uma vez que o deslocamento tradicional para o labor é inexistente em detrimento do ganho de tempo e do conforto de se trabalhar em casa, o que se concebe são notáveis ganhos em relação à saúde do empregado, ao ponto que este deixa de lidar diariamente com o estresse e desgaste provenientes do caótico trânsito dos grandes centros.

O que se nota com a benesse do trabalho exercido em casa é uma considerável redução de custos com transporte, vestuário, alimentação e infraestrutura operacional, o que acaba sendo uma relevante vantagem para as empresas adotantes da modalidade, em face ao competitivo mercado atual.

No teor de grupos específicos, como os dos portadores de necessidades especiais e dos homens e mulheres impedidos de trabalhar em função das suas obrigações parentais, o teletrabalho possui um destacado papel. Tal magnitude é posta para as pessoas com deficiência na diminuição da necessidade de deslocamentos, assim como, na inclusão no mercado de trabalho e na ampliação das perspectivas profissionais. Já no caso de pais e mães, o teletrabalho mostra sua pertinência na medida em que possibilita a conciliação das tarefas domésticas e familiares com as obrigações do labor.

As empresas que adotam a modalidade de teletrabalho na sua estrutura acabam, por consequência, gerando inúmeras vantagens. É de nítida percepção a redução de custos com infraestrutura, transporte, mobiliários e mão de obra, bem como a possibilidade da contratação

de profissionais qualificados de qualquer parte do mundo, em virtude das ferramentas telemáticas que possibilitam o exercício do trabalho independentemente do local que se esteja.

Quando se fala em termos de sociedade em geral, o teletrabalho também mostra sua relevância, sobretudo acerca dos aspectos ambientais, ao ponto que reduz o excesso de veículos, reduzindo a emissão de gases poluidores e tóxicos, e conseqüentemente melhorando a qualidade do ar. Nesse sentido, Jardim elenca as vantagens do teletrabalho para a sociedade:

Redução dos problemas com os transportes, principalmente no horário do *rush*. Redução dos índices de poluição. Redução com os gastos de combustível. Melhor organização do território. Promoção de desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais. Inclusão social de portadores de deficiência, idosos, portadores de imunodeficiência, portadores de doenças infectocontagiosas, muitas vezes discriminadas no ambiente do trabalho (JARDIM, 2003, p.41).

A modalidade, fatalmente, proporciona vantagens como: a flexibilidade objetiva e subjetiva do labor; a ausência de obrigatoriedade de deslocamentos diários ao local de trabalho; a possibilidade de múltiplos empregos de forma concomitante; o aumento da produtividade e da renda; o favorecimento do cuidado com família; maior preservação ambiental (BRAMANTE, 2012).

É evidente que o teletrabalho exercido e utilizado de forma consciente tende a proporcionar benéficos e vantagens para todos os personagens participantes, seja a sociedade como um todo, o empregador na figura da empresa ou o empregado vestido no papel de teletrabalhador. Logo, o grande objetivo do teletrabalho é combater os excessos que podem surgir mediante o uso danoso da própria modalidade, para assim, realçar de fato seus benefícios.

Nesse sentido, é imperioso perceber alguns percalços que podem fragilizar a plena eficácia do teletrabalho, assim, se for estabelecido de forma desregulada, pode chancelar inúmeras afrontas aos direitos trabalhistas, precarizando o trabalho e, conseqüentemente, gerando malefícios aos utilizadores da modalidade.

A pouca maturidade legislativa do teletrabalho, conforme apresentado, pode reverberar na vulnerabilidade do teletrabalhador, vez que propícia à exploração deste, possibilitando a ocorrência de sérios danos a sua vida, saúde e bem-estar.

O advento da reforma trabalhista, nos termos do teletrabalho, possui o condão de finalmente regulamentar a modalidade e estabelecer diretrizes para o seu pleno e efetivo uso. Contudo, apesar de proporcionar grandes avanços, a reforma acabou por possibilitar a existência de certos retrocessos, sobretudo, no que tange os direitos à desconexão e à saúde do teletrabalhador.

A preservação de um meio ambiente de trabalho salutar se mostra como uma grande problemática, proporcionada pela inserção do art. 75-E na CLT pela reforma trabalhista. Tal dispositivo transfere ao teletrabalhador o encargo de salvaguardar a salubridade do meio ambiente de trabalho, vez que apenas obriga o empregador a instituir, expressamente e ostensivamente, aos seus empregados, às ressalvas necessárias para se evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. Ademais, o parágrafo único do referido artigo, dispõe que o empregado deverá assinar um simplório termo de responsabilidade em que se compromete a seguir os ditames repassados pelo empregador.

Nesse cerne, Silva elucida:

O art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregador instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva” quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparados; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para a entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração (SILVA, 2017, p.36).

Evidentemente, a imposição de um termo de responsabilidade referente à saúde do teletrabalhador, busca isentar o empregador de suas responsabilidades quanto à proteção e preservação da saúde do obreiro.

Entretanto, os dizeres postos no artigo 75-E da CLT não possuem força o suficiente para isentar o empregador de suas obrigações quanto à preservação e proteção da saúde do empregado, ao passo que há um enorme arcabouço jurídico constitucional e infraconstitucional que visa assegurar todos os trabalhadores, não sendo relevante a modalidade exercida por estes, quando se refere à preservação de direitos fundamentais e mínimos.

Não se mostra cabível a percepção de que o teletrabalhador, pelas peculiaridades de seu tipo, não seria detentor de condições de trabalho dignas de forma igualitária em relação a qualquer outro empregado que atue de maneira mais tradicional.

Outro aspecto questionável se faz pela inclusão do inciso III ao art.62 da CLT, em suma, com a instituição da reforma trabalhista, os teletrabalhadores estão excluídos do regime de controle de jornada, uma vez que o dispositivo legal acaba por estabelecer que os trabalhadores exercentes do trabalho remoto não estarão abarcados pelo regime previsto no

capítulo “da duração do trabalho”, logo, não fazendo jus ao recebimento de horas extras, por exemplo. Nesse sentido, Paula ensina:

A autonomia horária pretendida pela legislação, como se observa, pode não encontrar respaldo na realidade. A se manter a insistente aplicação da legislação, com a absoluta exclusão do teletrabalhador do capítulo da duração da jornada de trabalho, seria de se indagar acerca da possibilidade do trabalhador estabelecer o limite de sua subordinação aos comandos do empregador, de forma a garantir um mínimo de desconexão com o trabalho (PAULA, 2017, p.218).

A falta de controle de jornada gera a possibilidade de uma carga de trabalho extremamente excessiva, sem qualquer ganho financeiro adicional, em decorrência da imposição de metas abusivas pelo empregador. Dessa forma, o empregado torna-se refém, não conseguindo separar os demais âmbitos de sua vida do trabalho, interligando o profissional com o pessoal de forma indistinta, acarretando em sérios problemas sociais e familiares, bem como em danos à sua saúde física e mental. O aumento da disponibilidade do empregado ao empregador fere de forma sumária o direito à desconexão, assim, também maculando uma série de outros direitos mínimos para o exercício do trabalho decente.

Ademais, a existência de jornadas de trabalho abusivas, decorrentes do teletrabalho, não se faz jus, ao ponto que a própria essência do trabalho remoto possibilita a patrulha e a gestão das horas trabalhadas pelo empregado. A simples fiscalização da conexão, do *login* e *logout* do empregado, bem como, aferição da localidade de trabalho por meio de câmeras ou ferramentas tecnológicas de geolocalização, são mecanismos que podem facilmente estabelecer o controle de jornada pelo empregador.

Imperiosamente, ao ponto que as horas laboradas pelos teletrabalhadores são passíveis de controle, nada mais justo, que esses obreiros sejam enquadrados no que dispõe o art. 7º da CRFB/88 e o art. 6º, § p.ú. da CLT, assim como, possuem direito à, possíveis, horas extras e ao essencial controle de jornada (MELO, 2017).

É perceptível, em certos cenários, o chamado isolamento social por parte dos teletrabalhadores, vez que o convívio social do trabalho é mitigado em detrimento do trabalho à distância, o contato direto com colegas e superiores é praticamente deixado em segundo plano, o que pode dificultar a ascensão profissional, o recebimento de promoções e a solidificação do ideal de coletividade. Dessa forma, Rodrigues aduz:

A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza a sensação de isolamento social (RODRIGUES, 2011, p.73).

Em um contexto fortemente tecnológico, inerente ao exercício do teletrabalho, as empresas que utilizam a modalidade, acabam por sofrer certos riscos em decorrência da troca de informações provenientes dos instrumentos telemáticos, ao ponto que seus dados e arquivos são suscetíveis a acessos indesejáveis, realizados por terceiros que buscam benefício próprio ou prejudicar de alguma forma a empresa. Dessa maneira, mostra-se indispensável o investimento em segurança virtual e capacitação profissional para o uso das ferramentas de comunicação.

Outra problemática passível de ocorrência para as empresas com empregados no regime de teletrabalho seria a descentralização do trabalho, pois com diversos polos de labor, as chances de um desnivelamento no tocante da produção e qualidade da atividade exercida são maiores, podendo tal problemática ser acentuada pelo fato de não existir de forma direta a fiscalização por parte do empregador em relação ao empregado.

Pode-se ainda aduzir acerca da ameaça gradual da perda das noções de gerenciamento e hierarquia, sendo de notável importância à adequação do teletrabalhador perante a nova forma de controle e subordinação que o teletrabalho irá proporcionar (WINTER, 2005).

Quando se fala em termos de Estado e sociedade, a problemática do teletrabalho advém de um possível aumento de doenças decorrentes da execução da modalidade juntamente com a frágil proteção estabelecida pelo ordenamento jurídico quanto à saúde do teletrabalhador. Dessa maneira, tais questões acabam por refletir de forma direta na sistemática previdenciária e social.

Além do mais, é perceptível como uma relevante desvantagem a existência de baixa atuação por parte dos órgãos públicos responsáveis pela fiscalização do teletrabalho, acentuado ainda mais pelo fato da modalidade permitir a contratação de profissionais que estejam em qualquer lugar do mundo, assim, a possibilidade de violações de direitos mínimos e fundamentais dos trabalhadores são muito mais factíveis em decorrência da distância.

Na conjuntura de vantagens e desvantagens, não se pode negar que o teletrabalho é um grande ganho proveniente do fenômeno tecnológico, tendo por consequência natural a existência de reais adaptações por parte do Estado, da sociedade, bem como dos empregadores e empregados (FRANCO FILHO, 1997).

Evidencia-se que o teletrabalho é uma ferramenta de extrema relevância no contexto globalizado atual. Dessa forma, a regulamentação exercida pela reforma trabalhista, apenas corrobora para fortalecer tal tese. O trabalho remoto pode gerar consequências favoráveis ou desfavoráveis aos seus utilizadores, o que irá determinar qual efeito terá maior

predominância, será a maneira como os direitos mínimos e fundamentais dos trabalhadores serão manuseados em face dos dispositivos legais existentes.

Todavia, percebe-se que, em frente a atual conjectura, o teletrabalho possui lacunas periclitantes no que tange a efetiva consolidação de direitos basilares, o que acarreta na forte possibilidade para o mau uso da modalidade. A questão do desligamento laboral, assim como a saúde do obreiro são pontos que geram preocupação, vez que a reforma trabalhista regulamenta de forma extremamente frágil tais aspectos. Contudo, tendo em vista o ordenamento jurídico como um todo, acalentado pelos ditames constitucionais, é de se esperar que o teletrabalhador, como qualquer outro obreiro, seja respeitado e tenha seus direitos fundamentais garantidos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inevitavelmente, é de nítida percepção que as relações laborais são um simples reflexo de nossa sociedade. Dessa maneira, ao passo que o mundo se transforma, o Direito atua adaptando-se perante a nova realidade, impulsionada pelas Revoluções Industriais e Tecnológicas.

Destarte, como fruto do mundo moderno, o teletrabalho despontou como uma nova modalidade de trabalho, pautada no uso sistemático de ferramentas telemáticas para a efetivação do trabalho à distância, objetivando uma série de vantagens para ambos os polos da relação laboral, como a diminuição de custos para o empresário e o conforto de se trabalhar praticamente em qualquer lugar para o empregado.

Contudo, com o advento massificador da busca pelo lucro, o teletrabalhador foi inserido em um contexto no qual seus direitos mais fundamentais, por vezes, são sobrestados em detrimento dos anseios do empregador.

Nesse diapasão, a preocupação quanto à figura do trabalhador, bem como a do teletrabalhador, pauta-se no respeito ao condão basilar da dignidade da pessoa humana, ramificada, sobretudo, na preservação dos direitos à desconexão laboral e à saúde plena, vez que são essenciais para a existência de um salutar meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, para a concretização do trabalho digno como contraponto do labor degradante.

Em termos de Brasil, a vulnerável legislação e a inexistência de regulamentação acerca do teletrabalho corroboraram para a permanência de reiteradas violações aos direitos essenciais e mínimos dos trabalhadores. Entretanto, o estabelecimento da Lei nº 13.467/17 acarretou na normatização e na organização do teletrabalho, delimitando pontos de suma importância para a modalidade, com a perspectiva de finalmente determinar uma justa funcionalidade para o trabalho remoto.

Todavia, a referida lei acabou, tratando-se de teletrabalho, fomentando a possibilidade, em determinados cenários, de uma série de maculações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que acrescentou o teletrabalhador no rol dos obreiros que não possuem controle de jornada e em nada o protege, de fato, no que toca seu meio ambiente de trabalho, colaborando para a existência da sobrejornada e da insalubridade laboral, conseqüentemente, sendo conveniente para o estabelecimento do trabalho degradante.

Salvaguarda-se que o direito à saúde, assim como, o direito à desconexão são essenciais para a efetivação da dignidade da pessoa humana na figura dos demais direitos fundamentais do trabalhador, como o lazer, a segurança e a intimidade. Dessa maneira, não há

como negar que o ordenamento jurídico brasileiro atua objetivando a proteção e preservação de tais direitos, pois estabelece nas esferas constitucionais e infraconstitucionais mecanismos que atuam, indistintamente, não importando qual seja a modalidade de trabalho, com o único condão de proteger os direitos inerentes à figura do trabalhador.

Diante de tais argumentos, é notoriamente possível evitar-se a precarização da vida do trabalhador em decorrência dos percalços do teletrabalho, sendo possível reconhecer, por exemplo, o controle de jornada por meio de sistemas de monitoramento telemáticos, bem como preservar a saúde do teletrabalhador, além de um simplório termo de responsabilidade, por meio de ações de fiscalização, implementação de profissionais de saúde com o intuito de atuar na prevenção, orientação e diagnósticos de doenças físicas e mentais. Ademais, a atuação fiscalizadora do MTE é de extrema relevância para a convalidação do arcabouço jurídico, objetivando a segurança total dos trabalhadores em sua essência.

A solução vista, especialmente, é a harmonização das relações de trabalho, é a percepção de que maneira as partes da relação laboral irão atuar mediante o ordenamento jurídico posto e as situações concretas, para assim, efetivar a preservação dos direitos fundamentais, sobretudo, no cerne à desconexão e à saúde do obreiro.

## REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista Eletrônica – TRT 9º Região**, v.33, n. 3, p.71-84, 2014. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf). Acesso em: 6 out. 2018
- ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. A lei n. 10.803/2003 e a nova definição de trabalho escravo – Diferenças entre trabalho escravo, forçado e degradante. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: LTr Editora Ltda, Ano XV, n. 29, mar. 2005. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/site/download/revista29.pdf>>. Acesso em: 04 de Set. 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRAMANTE, Ivan Contini. Teletrabalho: teledireção, telesubordinação e teledisposição. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 76, n. 04, p. 391-412, abr/2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 14 Ago. 2018.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direitos humanos, cidadania, trabalho**. Belém: Supercores, 2004.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. São Paulo: Método: 2015.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, v. XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: [http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11504](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504). Acesso em: 13 set. 2018.
- CHAVES, Krystima Karem Oliveira. A fundamentalidade dos direitos sociais do trabalhador no Estado contemporâneo. **Amazônia em foco: Ciência e Tecnologia**, v. esp, nº3, p. 80-101. Disponível em: <http://revista.fcat.edu.br/index.php/path/article/view/148>. Acesso em: 18 ago. 2018.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Dissertação (Doutorado em Direito) - Curso de doutorado em administração. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3273>. Acesso em: 8 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 5452, 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 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: 14 Ago. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. Ver e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELDUQUE, Maria Célia; MARQUES, Silva Badim. O direito social à saúde deve ser garantido por políticas públicas e decisões judiciais. In: **Temas atuais de direito sanitário**. Organizadora: Maria Célia Delduque. Brasília: CEAD/FUB, 2009.

\_\_\_\_\_. **Lei nº13. 467, de 13 de junho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/13467\\_17.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/13467_17.html). Acesso em: 17 Ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.12.551, de 15 de Dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm). Acesso em: 05 Set. 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais. *Repertório IOB de Jurisprudência*. São Paulo, n.6/97, 1997.

FERNANDES, Fábio de Assis F. O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. **Revista Boletim Científico** – Biblioteca Digital, n. 13, junho, p. 77-101, 2004. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-13-2013-outubro-dezembro-de-2004/o-principio-da-prevencao-no-meio-ambiente-do-trabalho1>.

FINCATO, Denise Pires; Bublitz, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. **Revista do Direito UNISC**, n.44, p.107-135, 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>. Acesso em: 25 ago. 2018.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

MEIRELES, Ana Cristina Costa Meireles. **A eficácia dos direitos sociais**. Salvador: JusPodivm, 2008.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na CLT pós-reforma trabalhista**. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; MELO, Raimundo Simão de (Orgs). **Constitucionalismo**,

**trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciárias.** São Paulo: LTr, 2017.

MTE. **Plano Nacional de Trabalho Decente.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS\\_226249/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang--pt/index.htm). Acesso em: 04 set. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 34 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade.** São Paulo: Futura, 1997.

NUNES, D.S; DAVIES, L.F; TYBUSCH, J.S. **Diálogos entre o teletrabalho e a sustentabilidade multidimensional no Estado socioambiental de direito.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/di%C3%A1logos-entre-o-teletrabalho-e-sustentabilidade-multidimensional-no-estado-socioambiental>. Acesso em: 03 Set. 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego.** Disponível em: [http://www.calvo.pro.br/media/file/Direito\\_desconexao.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/Direito_desconexao.pdf). Acesso em: 15 Ago. 2018.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista.** Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010

\_\_\_\_\_. **O Direito do Trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** 6ª ed. Ver e atual. Editora LTR. São Paulo, 2011.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 25 Ago. 2018.

ONU, **Declaração universal dos direitos humanos.** Disponível em: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf). Acesso em: 02 Set. de 2018.

PAULA, Hilda Maria Francisca de. **Teletrabalho: desafios frente uma nova realidade.** In: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (Orgs). **A reforma trabalhista e seus impactos.** Salvador: JusPODIVM, 2017.

PEREIRA, José Macêdo de Britto. **Saúde, higiene e segurança no trabalho no contexto do Trabalho digno: a fragmentação do meio ambiente de trabalho operada pela reforma trabalhista.** In: ROCHA, Cláudio Jannotti; MELO, Raimundo

Simão de (Orgs). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciárias**. São Paulo: LTr, 2017.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis).

QUEIROZ, Cristina M.M. **Direitos fundamentais sociais: funções, âmbito, conteúdo, questões interpretativas e problemas de justiciabilidade**. Coimbra: Coimbra, 2006.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. **O teletrabalho: o conceito e implicações**. Universidade de Coimbra: Coimbra, 2001.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-uma-realidade-no-teletrabalho>. Acesso em: 21 Set. 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: [http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO\\_A\\_tecnologia\\_transformando\\_as\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_Integral.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf). Acesso em: set 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

ROSENFELD, Cinara L.e PAULI, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos**. *Cad. CRH* [online]. 2012, vol.25, n.65, pp.319-329. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792012000200009>. Acesso em: 02 Set. 2018.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SARANDY, Flávio Marcos Silva; SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de. In: **O teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional**. São Paulo: LTr, 2017.p.125-134.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017** – Artigo por Artigo. 1ª Ed. 2017: Revistas dos Tribunais.

SILVA, José Antônio de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.31, p. 109-137, 2007.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. História. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/historia>. Acesso em: 13 set. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, v.1, p. 91-115, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social e sua reparação**. Revista LTr, v.71, p.1317 - 1323, 2007.

TORRES, Ricardo Lobo. **O direito ao mínimo existencial**. [s.l.]: Renovar, 2009.

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