IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TECNOLOGIAS, DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO E DIREITO DA INTERNET: GIG ECONOMY, INDUSTRIA 4.0 E FUNÇÕES REGULATÓRIAS DO DIREITO

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TECNOLOGIAS, DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO E DIREITO DA INTERNET: GIG ECONOMY, INDUSTRIA 4.0 E FUNÇÕES REGULATÓRIAS DO DIREITO

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DOS RISCOS AO EMPREGADO POR ELE ACARRETADOS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

AN ANALYSIS OF TELEWORK AND THE RISKS TO THE EMPLOYEE BY HIM HEADED IN THE LIGHT OF THE LABOR REFORM

Ricardo José Leite de Sousa [1]
Bruno Terra de Moraes [2]
Raphaela Magnino Rosa Portilho [3]

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar o teletrabalho, bem como as suas repercussões na vida de quem o exerce. Para tanto, foram analisadas as diversas peculiaridades do teletrabalho, bem como as suas implicações nos diversos aspectos da relação empregatícia, tais como a questão da distribuição dos riscos do exercício da atividade produtiva, o meio ambiente e saúde do empregado, com especial enfoque à regulamentação da matéria por parte da Reforma Trabalhista, considerando que o incremento da tecnologia de transmissão remota de dados faz aumentar exponencialmente a quantidade de pessoas que desempenham suas atividades profissionais desta maneira.

Palavras-chave: Domicílio, Tecnologia, Teletrabalho, Teletrabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aims to analyze teleworking, as well as its repercussions on the life of those who exercise it. In order to do so, different characteristics of teleworking were analyzed, as well as their implications in the various aspects of the employment relationship, such as the issue of the distribution of risks of the productive activity, the environment and employee health, with special focus on regulation of the matter by the Labor Reform, considering that the increase in remote data transmission technology increases exponentially the number of people who carry out their professional activities in this way.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Domicile, Technology, Telework, Teleworker

[1] Doutorando em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro

[2] Doutorando em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro

[3] Doutoranda em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, tem-se percebido uma enorme mudança nas relações humanas, particularmente em razão do advento de novas tecnologias de informação, a permitir a transmissão remota de dados e, consequentemente, a troca remota de informações em tempo praticamente real.

Não é necessário ir muito longe para perceber a evolução da tecnologia da informação: há vinte anos era impossível imaginar o nível de conexão que se tem nos dias de hoje, com pessoas localizadas em diferentes localidades – locais estes que, por vezes, distam milhares de quilômetros – trocando informações de forma quase instantânea. O mundo se encontra, portanto, integrado, de modo que, com o desenvolvimento tecnológico, romperam-se as barreiras físicas nos diversos campos das relações sociais: as salas de aula não mais estão limitadas pelas quatro paredes; se desejarmos, podemos transmitir imagens atualizadas de nossas casas; o local de trabalho já não mais se limita à sede da corporação.

Com tamanha modificação nas relações sociais, certamente que o Direito do Trabalho não ficaria imune a ela. As palavras de Arnaldo Sussekind confirmam que o incremento tecnológico é fator determinante nestas transformações:

> "O nosso mundo está vivendo, indubitavelmente, uma fase de transição resultante da nova revolução tecnológica, que se processa de forma acelerada, desde o invento dos *chips*. A informática, a telemática e a robotização têm profunda e ampla repercussão intra e extra-empresa, configurando a chamada época pós-industrial. E o fim do comunismo internacional, com a cessação da Guerra Fria, iniciada com a Perestroika e simbolizada no muro de Berlim, constituiu-se em fator coadjuvante da transformação da economia e dos seus reflexos nas relações de trabalho." (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA E TEIXEIRA, 2003, pg. 200)

É neste contexto de integração, acarretada pelo desenvolvimento das telecomunicações, que foi viabilizado o surgimento recente de diversas formas de exercício da atividade laborativa. Segundo Alice Monteiro de Barros (2010 p. 473), "a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação". Portanto, ainda que o cerne do Direito do Trabalho seja mantido, tais modificações atraem a necessidade de serem revistos alguns antigos conceitos atinentes ao Direito do Trabalho.

Imperioso notar que:

> "O mundo evolui depressa e a revolução trazida pela tecnologia da informação, com a introdução dos microcomputadores e da internet na sociedade, ampliou o espectro de observação do mundo do trabalho.
>
> Com a introdução massificada da nova tecnologia no mercado de trabalho, antigos conceitos merecem revisão, tais como as ideias de hierarquia, de lugar da prestação de serviços, de jornada de trabalho.
>
> A internet, por exemplo, possibilita a execução de trabalho em locais diferentes, inclusive em domicílio, desmistificando a ideia de empresa ligada a um espaço físico.Hoje estamos frente ao espaço virtual." (CHEIB, 2010, pg. 58)

Logo, somente com o desenvolvimento das matrizes tecnológicas é que alguns institutos clássicos do direito do trabalho tiveram que ser revistos, possibilitando-se, assim, novas formas de exercício do trabalho assalariado.

No bojo destas mutações é que se encontra o *Teletrabalho*, forma de exercício do trabalho assalariado que prescinde da presença do trabalhador na sede do empregador. Considerar esta uma das novas formas de manifestações do vínculo empregatício somente foi possível em virtude da revisão, mencionada acima, de alguns dos institutos clássicos do direito laboral.

Note-se a crescente importância do teletrabalho no mundo atual e, por conseguinte, a crescente necessidade de se discutir o tema, com detida análise de suas implicações práticas e jurídicas. O tema se torna ainda mais relevante em razão de essa modalidade de trabalho ter finalmente sido regulamentada pela Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista.

O presente artigo pretende analisar: se o teletrabalho apresenta riscos para a saúde física e emocional do trabalhador; se ele propicia a transferência dos riscos da atividade econômica do empregador para o empregado; e se implica óbice às atividades sindicais.

Para tanto, o trabalho conta, além de sua introdução, com um segundo capítulo, em que se apresenta o conceito de teletrabalho; um terceiro, em que são estudados os riscos dele advindos relacionando-os, especialmente, com o texto da Lei nº 13.467/2017; um quarto, em que são propostas medidas para a redução dos riscos apontados; e, por fim, a conclusão.

Importa observar, finalmente, que o presente artigo é proposto com base em uma pesquisa qualitativa do tipo teórico, destacado seu caráter conceitual. Tal pesquisa será conduzida pelo método da análise de conteúdo, uma vez que os objetivos traçados demandam o estudo de textos teóricos e legais que permitam a construção de uma rede analítica de conceitos a ser aplicada na interpretação da temática do teletrabalho e de suas implicações econômicas e na saúde física e mental dos trabalhadores.

Quanto às técnicas de pesquisa, far-se-á a opção pela documentação indireta, qual seja, revisão de literatura, empregada por meio de pesquisa bibliográfica e documental.

2. CONCEITO DE TELETRABALHO

Entende-se por *teletrabalho* a "modalidade especial de trabalho a distância" (BARROS, 2010, pg.473), podendo ser o trabalho exercido de um único local (o domicílio do trabalhador, p.ex) ou de lugares variados.

Pode-se dizer que o tradicional *trabalho em domicílio* seria, na realidade, uma espécie do gênero *teletrabalho*. Porém, há de se ressaltar que o teletrabalho em sentido estrito não se confunde com o trabalho em domicílio tradicional. Afinal, este último diz respeito a trabalhos manuais, normalmente de menor especialização da mão de obra, sem a necessidade de utilização de mecanismos de informática e telecomunicações, enquanto este último diz respeito à realização de tarefas mais complexas e variadas sendo, ainda, resultado das inovações tecnológicas. Em geral, tal modalidade de exercício do trabalho assalariado se dá por meio da utilização de aparelhos eletrônicos que mantêm o trabalhador em contato com a empresa. Infere-se daí que o conceito de *teletrabalho*, ao menos no seu sentido estrito – do qual se irá ocupar no presente trabalho – está intimamente ligado às inovações tecnológicas.

Pelo fato de ser inerente ao teletrabalho uma flexibilização do horário de trabalho e, ainda, do local de sua prestação, pode surgir a opinião de que tal modalidade do exercício do trabalho seria incompatível com o vínculo empregatício. Tal incompatibilidade, porém, não existe. A forma como se exerce o teletrabalho é que será determinante para a verificação, ou não, da configuração do vínculo empregatício. Ou seja:

> "Certas características do teletrabalho já descritas no início deste capítulo (desconcentração, flexibilização do horário, ou do local da prestação de serviços e a ausência física de um fiscal no controle da atividade laboral) levam, às vezes, à ideia de configuração de trabalho autônomo. Contudo, em que pese não poder se desprezada a possibilidade de trabalho com autonomia, a caracterização ou não da relação de emprego dependerá certamente do modo de realização da prestação de serviços." (CHEIB, 2010, pg. 65)

Logo, concorrendo, no caso concreto, as condições previstas no art. 3º da CLT para a configuração do vínculo empregatício, tal vínculo ocorrerá, sendo o trabalho prestado à distância ou não. Vale dizer: o local de onde se presta o trabalho não é determinante para a configuração, ou não, do vínculo.

Portanto, perfeitamente viável a configuração de vinculo empregatício, ainda que o trabalho seja prestado à distância, mesmo que com algumas adaptações à nova realidade, de institutos clássicos do direito do trabalho.

Tal debate restou mitigado com o advento da Lei 13.467/2017, em que o teletrabalho finalmente foi regulamentado. Contudo, a análise do texto legal permite entrever que, se por um lado, o legislador fez a opção de tipificar legalmente essa modalidade de trabalho, por outro, abriu as portas para que diversos riscos se abatessem sobre o trabalhador.

3. DAS AMEAÇAS DO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR

O aumento na quantidade de postos de teletrabalho ocorre, sobretudo, pelos atrativos que tal sistema proporciona às empresas.

O maior desses atrativos é a redução de custos da produção, com vistas a tornar a empresa mais competitiva. Neste diapasão, não é difícil imaginar que parte desta economia seja realizada à custa do empregado. Afinal, a transferência do exercício da atividade laborativa para fora da sede da empresa acaba por fazer com que o empregador se exima de diversas obrigações.

Frise-se que, na maior parte dos casos, a contraposição dos interesses de empregador e empregado se revela quando se aborda a questão da redução de custos para fins de aumento da produtividade e competitividade: esta redução se dá, não raro, com a correspondente redução dos direitos trabalhistas. Esta é, precisamente, a lógica que permeia o pensamento neoliberal, que ganhou adeptos em quase todas as partes do mundo. Veja-se que:

> "Argumentam os neoliberais que a alta proteção trabalhista e o bem-estar social como praticados pelo Brasil ocasionaram sociedades ocidentais não (ou menos) competitivas em relação às economias industrializadas sem garantias e, por isso, tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, o que possibilita uma melhor competitividade no mercado. 'Esse processo leva ao fenômeno da desregulamentação, variante menor de propostas de desconstitucionalização.' O Direito do Trabalho passa a ser o vilão da história. Passa-se a adotar expressões como 'custo trabalhista', 'risco trabalhista', 'passivo trabalhista' como entraves à maior lucratividade." (CASSAR, 2010, pg. 17)

Note-se que entre os elementos fundamentais à produção de mercadorias e serviços estão a energia elétrica, a água, mobiliário e produtos eletrônicos. Muitas vezes, ao ser o

trabalho prestado em lugar diverso do da sede da empresa, o custo destes insumos é transferido do empregador ao trabalhador.

Exemplo claríssimo é aquele relativo à energia elétrica: enquanto o trabalho é prestado na sede da empresa, recaem sobre o empregador os gastos com a energia elétrica que envolve a prestação do serviço. Diversamente, quando o trabalho é realizado no domicílio do trabalhador, quem arca com as despesas relativas a este insumo é o empregado: a energia por este gasta é aquela fornecida pela empresa concessionária à sua residência.

Por outro lado, como será visto mais adiante, em razão da distância existente entre a fiscalização do trabalho e a residência do teletrabalhador, dificilmente o empregador será estimulado a despender recursos com melhoria das condições ambientais de trabalho. Logo, não é difícil perceber que quem arcará com as despesas destas melhorias, caso deseje promovê-las, será o próprio empregado.

Some-se a isso que a disciplina imposta ao tema pela Reforma Trabalhista dá azo à interpretação de que tais ônus realmente recairão sobre o trabalhador, à luz do texto do art. 75-D da CLT:

> 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. (BRASIL, 1943)

Com efeito, a norma quer a definição pela responsabilidade de adquirir equipamentos e infraestrutura será definida contratualmente, afastando, portanto, a presunção de que tal ônus compete ao empregador. Indubitavelmente, portanto, que ao recaírem tais obrigações sobre o trabalhador, estar-se-á diante de situação de transferência dos riscos da atividade econômica, transferência esta do empregador ao empregado.

Lembre-se que é característica marcante do direito do trabalho a responsabilização do empregador pelos riscos do empreendimento, característica esta conhecida pela denominação *alteridade*.

Percebe-se, assim, a incompatibilidade com uma das características essenciais do direito do trabalho, quando se verifica a clara transferência ao obreiro dos riscos do empreendimento. Afinal, não deve o obreiro se sujeitar às vicissitudes próprias da vida empresarial.

Ademais do até agora exposto**,** assunto de fundamental importância no direito do trabalho é o direito do empregado a um meio ambiente adequado e seguro. O referido direito possui espeque no art. 7º, inciso XXII da CRFB/88, o qual dispõe que "é direito do

trabalhador urbano e rural, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

O meio ambiente do trabalho é:

> "o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometa, a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc)." (FIORILLO, p. 21 *apud* MELO, 2010, pgs. 30-31)

Sendo, portanto, o local de trabalho o lugar em que o trabalhador permanece grande parte do dia, ele deve estar preparado não só para receber o obreiro, mas, sobretudo, para comportá-lo durante longas horas. Eventuais nocividades deste ambiente devem ser minimizadas na medida do possível, a fim de se preservar a saúde do trabalhador. E a eliminação de potenciais riscos à saúde do trabalhador abrange não só o local de trabalho, em sentido estrito, mas, também, "os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho." (MELO, 2010, pg. 31)

Frise-se que tamanha é a importância do meio ambiente do trabalho saudável que, como foi visto acima, tal matéria possui status constitucional e, ainda, trata-se de direito fundamental do trabalhador. Portanto, não se trata de direito que nasça com o contrato de trabalho, mas sim precede a este. Importante notar que o direito ao meio ambiente do trabalho é, apenas e tão-somente, uma das facetas do direito ao meio ambiente saudável em geral, previsto no art. 225 da CRFB/88, inserido, ainda, no direito fundamental à saúde, insculpido no art. 196 da CRFB/88 (BRASIL, 1988).

Ora, diante da importância do meio ambiente do trabalho, e com base no que dispõe os arts. 155 a 200 da CLT, foi editada a Portaria nº 3214/78, que "regulamenta o meio ambiente laboral no que diz respeito à segurança, higiene e medicina do trabalho." (MELO, 2010, pg. 43).

Dentre as normas regulamentadoras até agora editadas, a que possui maior interesse para o teletrabalhador é a NR-17, que diz respeito à Ergonomia, que se entende, literalmente, por conjunto de estudos que visam à organização metódica do trabalho em função do fim proposto e das relações entre o homem e a máquina (BRASIL, 1978).

As regulamentações mencionadas, pelo seu detalhamento, são de difícil observância mesmo na sede do empregador. Afinal, a observância estrita e correta das normas em questão

depende do dispêndio de vultosos recursos. Portanto, não chega a ser, propriamente, estimulante o respeito, pelos empregadores, às normas relativas à ergonomia.

Para se forçar o cumprimento das normas de ergonomia, tornando-as eficazes, não há alternativa senão a realização de fiscalização cerrada nas sedes dos empregadores, fiscalização esta que, a teor do art. 161 da CLT, poderá redundar na interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou no embargo da obra, quando for demonstrado grave e iminente risco para o trabalhador (BRASIL, 1943). A NR-3, e seu item 3.1.1, estipula que se entende por "grave e iminente risco toda condição ambiental do trabalho que possa causar acidente do trabalho ou doença profissional com lesão grave à integridade física do trabalhador" (BRASIL, 1978).

Com a finalidade de assegurar a interdição "as autoridades federais estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas. Mas esta interdição pode ser solicitada, também, pela autoridade de fiscalização ou por entidade sindical" (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA E TEIXEIRA, 2003, pg. 933).

Ora, do ensinamento acima, chega-se à conclusão de que os atores da atividade de fiscalização atuam, sobretudo, no estabelecimento do empregador. Tanto é assim que as medidas coercitivas se referem a este local, como se infere da interdição.

E não poderia ser diferente, eis que a fim de otimizar sua atividade, os agentes de fiscalização devem se dirigir ao local em que se encontra a maior parte dos trabalhadores. Da mesma forma, o sindicato, como um dos atores do trabalho de fiscalização, também atua, de forma primordial, na sede do empregador, isto é, o local em que, em regra, encontrará a maior parte dos membros de sua categoria.

Dito isso, chega-se à inelutável conclusão da quase absoluta impossibilidade de se fazer cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho no âmbito do domicílio do trabalhador onde, na maioria das vezes, é prestado o teletrabalho. É absolutamente fantasioso imaginar que as normas que regem esta matéria, cuja eficácia depende forte fiscalização, produzirão efeitos práticos em locais nos quais dificilmente chegará o poder de polícia estatal.

Some-se a tal fato que a Reforma Trabalhista atribuiu expressamente ao teletrabalhador a obrigação de manter seu ambiente de trabalho adequado e saudável:

> 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.

A consequência disso é que o teletrabalhador, lamentavelmente, será privado do gozo do direito a um meio ambiente saudável, corporificado nas normas que dispõem sobre a ergonomia no local de trabalho.

Portanto, o teletrabalho, também sob o aspecto da saúde e segurança do trabalhador, acarreta indiscutível prejuízo à vida do obreiro, em vista da inviabilidade de se levar a cabo a fiscalização do trabalho no âmbito da residência – e local do teletrabalho -, o que acaba por gerar a inobservância das normas atinentes à matéria em comento.

Outra ameaça, não rara, é a situação em que o trabalhador encontra dificuldades na separação entre o horário de repouso e o horário de trabalho. Sem dúvida alguma, em virtude do local em que é prestado o teletrabalho, torna-se bastante tênue a divisão entre os horários destinados ao labor e os momentos destinados ao lazer. Pode ser que, por vezes, sejam perdidos os limites de traspasse da fronteira trabalho-repouso-repouso-trabalho.

Exemplo candente desta dificuldade pode ser encontrado no caso da mulher teletrabalhadora que possui filhos: não é fácil a separação entre o horário de trabalho e o horário de realização das tarefas domésticas, situação esta que se torna ainda mais complicada diante das demandas dos filhos.

Isso possui sérias implicações no direito à desconexão do trabalho. Quanto ao direito à desconexão, ele:

> "foi apontado por Souto Maior como direito fundamental do trabalhador ao repouso e à privacidade, uma vez que o total afastamento do ambiente de trabalho e dos problemas decorrentes preserva os momentos de relaxamento, de lazer, o tranqüilo convívio familiar, o ambiente domiciliar etc. São bem recebidas as técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado." (CASSAR, 2010, PG. 189)

Nota-se que a realização do trabalho no domicílio, conforme ocorre, como regra, no teletrabalho, acarreta maiores dificuldades na desconexão, pelo simples motivo de que o trabalhador não se afasta do seu local de trabalho.Tudo no domicílio remete às duas esferas, com pouca distinção.

Logo, no exercício do teletrabalho, é claro o risco de o trabalhador deixar de perceber a distinção entre o momento de trabalho e o momento de lazer, o que acaba por eliminar os períodos de repouso.

Frise-se, por oportuno, que:

> "a liberdade de regular o ritmo de trabalho poderá induzir o trabalhador a não distinguir tempo de trabalho e tempo livre, transformando-o num workaholic. Todos estes fatores geram depressão, falta de concentração, irritabilidade, insônia, que, no somatório, são altamente estressantes." (BARROS, 2010, pg. 482)

Nesta seara, a reforma trabalhista fez com que o risco em tela fosse acentuado, ante a escolha do legislador de excluir o teletrabalhador do regime geral de fiscalização de jornada, de acordo com a dicção do art. 62, III, da CLT (BRASIL, 1943), a despeito de existirem ferramentas tecnológicas mais do que suficientes ao controle da jornada realizada em teletrabalho.

Nota-se, assim, que, sem haver uma autodisciplina do empregado, mantendo-se apartados os momentos de trabalho e repouso, sérios prejuízos, inclusive à saúde, podem advir da especial condição do teletrabalho que, em geral, é exercido a partir do domicílio do empregado.

4. PROPOSTAS PARA A REDUÇÃO DOS GRAVAMES ACARRETADOS PELO TELETRABALHO AO TRABALHADOR

Percebe-se que as repercussões negativas do teletrabalho se situam em diversos aspectos, eis que:

a) Afetam a situação financeira do trabalhador, já que o empregador transfere ao empregado despesas relativas ao próprio risco do negócio;
b) Afetam a saúde do trabalhador, sob os aspectos:

b.1) físico propriamente dito, já que, à míngua de fiscalização, as normas de saúde que dizem respeito à ergonomia restam inobservadas;

b.2) psicológico, em razão da dificuldade de se conseguir separar os momentos de trabalho e os momentos de repouso.

Diante destas ameaças aos direitos dos trabalhadores, essencial que, em se encarando o teletrabalho como um processo irreversível em virtude das recentes inovações tecnológicas, ao menos sejam criados dispositivos que visem à minimização dos potenciais prejuízos causados por aquele.

Logo, seria essencial que, quanto ao aspecto econômico, fosse paga aos teletrabalhadores verba pecuniária de caráter compensatório das perdas por ele experimentadas. Afinal, imperioso que haja instrumentos que façam com que os riscos do negócio sejam arcados por quem, de fato e de direito, deve por eles responder, isto é, o

empregador. A estipulação do pagamento desta verba em lei é um interessante instrumento a fim de se diminuir a litigiosidade com relação ao tema.

Quanto ao aspecto da saúde dos teletrabalhadores, também seria primordial que os empregadores, fazendo uso do poder diretivo, intensificassem a vigilância, para fins de fazerem observar as normas de segurança e saúde do trabalho no âmbito do local de trabalho, inclusive se este for o domicílio do empregado. Frise-se que esta vigilância, por exemplo, pode ocorrer submetendo-se o trabalhador a exame médico periódico, nos termos do art. 168, III da CLT, de modo a detectar, já no nascedouro, agravos à saúde do trabalhador provados pela inadequação das condições ambientais de trabalho.

Aliás, a necessidade de haver esta vigilância por parte do empregador poder ser revertida em próprio benefício deste, já que ele, empregador, é que deverá arcar com eventuais prejuízos acarretados à saúde do trabalhador decorrentes do exercício do trabalho.

Já no que se refere à dificuldade da separação dos horários de trabalho e de repouso, o papel do empregador deveria ser o de administrar as demandas realizadas em face do empregado de modo que o trabalho seja prestado, tanto quanto possível, em período do dia coincidente com o horário comercial. Por outro lado, deveria o empregador evitar, tanto quanto possível, cobrar do empregado atividades que fujam daquele horário. Deveria, portanto, ser evitada a realização de demandas à noite e ao longo do final de semana.

Por outro lado, a fim de atenuar a dificuldade da separação dos horários de trabalho e lazer, bem como dos problemas decorrentes do isolamento do trabalhador, recomenda-se:

> "que o empregador se faça auxiliar por uma equipe multidisciplinar, constituída de representantes da empresa e especialistas de várias áreas, principalmente da medicina e da psicologia, os quais utilizarão os testes de adaptação ao trabalho na seleção desses empregados. Deverão, ainda, ser estabelecidos sistemas de informação e comunicação verdadeiramente efetivos e não só restritos à eficácia produtiva, isto é, essa tecnologia deve ser utilizada tendo-se em vista também as necessidades dos trabalhadores. Visando a reduzir o risco de isolamento social o empregador deverá facilitar as relações de cooperação entre os trabalhadores, quer sob o aspecto formal, quer sob o aspecto informal, organizando reuniões regulares entre teletrabalhadores e empregados da empresa, sobre assuntos concernentes ao trabalho." (BARROS, 2010, pg. 482)

O que se depreende dos ensinamentos acima é que o empregador, a fim de minimizar eventuais consequências negativas do teletrabalho, deve atuar em duas frentes:

a) Prestar auxílio profissional no sentido da manutenção da saúde física e psicológica do teletrabalhador;

b) Promover a aproximação do teletrabalhador em relação ao dia-a-dia da empresa, inclusive viabilizando o seu constante contato com os demais empregados da empresa, de modo a minimizar a sensação de isolamento do obreiro.

No entanto, ao elaborar o texto da Reforma Trabalhista, o legislador ordinário decidiu caminhar em sentido amplamente contrário a essas recomendações.

É por esse tipo de direcionamento que a Reforma Trabalhista é reputada, de forma quase unânime nos ambientes acadêmicos, como um instrumento de retrocesso social.

Por isso, Daniela Muradas Reis assevera:

> O progresso e não retrocesso das condições sociais consiste em um imperativo ético-jurídico, decorrente da dignidade da pessoa humana e do valor ínsito ao trabalhador, então há de ser desconsiderado no plano do Direito do Trabalho, particularmente no seu segmento coletivo.(REIS, 2010, pg. 77):

Não por outra razão, Gabriela Neves Delgado, ao analisar o texto da Lei nº 13.467/2017 salienta que:

> Evidentemente que não cabe a conclusão de que o novo preceito legal permitiu a instauração no País, por intermédio da negociação coletiva trabalhista, de uma ordem jurídica anômala, anti-humanista e antissocial, que faça a Constituição da República, das normas internacionais imperativas no Brasil e das normas federais também imperativas uma inusitada *tabula* rasa em desfavor da pessoa humana que viva de seu trabalho empregatício na economia e na sociedade brasileiras. Sendo evidente o caráter absurdo dessa eventual leitura do texto normativo, não pode ser essa a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do mencionado novo dispositivo da CLT. (DELGADO, 2017, pg. 306)

Desta maneira, percebe-se que o legislador, no curso da reforma trabalhista, fez escolhas que deliberadamente colocam o teletrabalhador em situação gravosa e de desamparo.

Tais situações eram amplamente conhecidas e poderiam ter seus riscos reduzidos ou mesmo abolidos, acaso a proposta legislativa caminhasse em outro sentido.

Portanto, a maneira como se decidiu regulamentar o teletrabalho significa evidente retrocesso social, eis que, ante a ausência de norma específica, a aplicação dos princípios gerais do Direito do Trabalho serviam como proteção aos obreiros.

Agora, à luz da norma expressa, o desamparo e desalento são o que resta.

5. CONCLUSÃO

Pretendeu-se inicialmente, no presente estudo, delimitar o que se entende por *teletrabalho* em seu sentido estrito, estremando-o em relação ao que se entende por *trabalho em domicílio*. Neste sentido, demonstrou-se que o teletrabalho, para fins do presente estudo, deve ser entendido como sendo aquele que depende, para o seu desempenho, da utilização dos mecanismos de informática e telecomunicações. No mesmo contexto, sustentou-se não ser o teletrabalho incompatível com a configuração de relação empregatícia, bastando para tanto a adaptação à nova realidade de determinados institutos clássicos do direito do trabalho.

Em momento seguinte, foram demonstradas as armadilhas trazidas pelo teletrabalho, aptas a conduzir a uma deterioração da relação de trabalho, em claro prejuízo ao empregado. Com a implantação do teletrabalho, riscos do desempenho da atividade econômica podem ser, indevidamente, transferidos ao obreiro. Os efeitos nocivos daí decorrentes se situam, em especial, nos campos das finanças e da saúde do trabalhador, neste último caso considerados os aspectos físico e psicológico.

Diante dos riscos citados, foram propostas medidas, inclusive por meio de modificação legislativa, para a redução dos gravames advindos do teletrabalho. Cumpre ressaltar que a adoção de tais providências se torna ainda mais relevante em razão da má regulamentação do teletrabalho trazida pela Lei nº 13.467/2017. Essa lei, deliberadamente, por ter um viés de flexibilização das relações laborais, passou ao largo da necessidade de proteger os trabalhadores dos riscos advindos do teletrabalho.

Portanto, recomendável e desejável seria que houvesse um marco legislativo definindo o seguinte:

a) Um critério de compensação financeira que obstasse a transferência do risco econômico para o trabalhador em razão da opção pelo teletrabalho;
b) Que compete ao empregador, e somente ao empregador, a responsabilidade pela manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, ainda que o labor seja levado a cabo no domicílio do empregado;
c) Que as demandas de trabalho devem ser formuladas e solucionadas em período do dia coincidente com o horário comercial;
d) A obrigação de promover a aproximação do teletrabalhador em relação ao dia-a-dia de seu empregador, de forma a viabilizar seu contato com os demais empregados da empresa, objetivando minimizar a sensação de isolamento do obreiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 mar 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978- **Aprovar as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**, Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em: < http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n.%C2%BA%203.214%20(aprova%20as%20NRs).pdf>. Acesso em: 4 mar 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 4 mar 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

CHEIB, Ronaldo Maurílio. **O Direito do Trabalho dos Novos Tempos**. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**, In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. São Paulo: LTr, 2017. p. 306

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTR, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho**. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). Temas de Direto Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010. Organizadores Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, Vol. 1. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, Vol. 2. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003.