

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

GABRIEL OLIVEIRA SAMPAIO

**A flexibilização das relações trabalhistas no teletrabalho:
Uma análise do reconhecimento de quadros psicológicos
como acidentes de trabalho.**

SÃO PAULO – SP

2022

GABRIEL OLIVEIRA SAMPAIO

**A flexibilização das relações trabalhistas no teletrabalho:
Uma análise do reconhecimento de quadros psicológicos
como acidentes de trabalho.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como requisito básico para conclusão do Curso de Direito.

Orientadora: Professora Doutora Carolina Alves de Souza Lima

SÃO PAULO – SP

2022

AGRADECIMENTOS

Mais uma etapa se completa, após muita dedicação, esforço e empenho. Todavia, nada disso seria possível sem o apoio de todos que estiveram ao meu lado.

Primeiramente, agradeço aos que me antecederam, aos meus familiares e, especialmente aos meus pais, Marcelo e Ana, meu irmão, Cauê, e minha amada companheira, Ana Clara: minhas fontes de energia e amor inesgotáveis.

À minha avó materna e minha amiga, Maria Emília, que me acolheu em sua casa e em seu colo nesse último ano: minha eterna gratidão!

De forma especial agradeço à minha orientadora Professora Dra. Carolina Alves de Souza Lima, por ter me dado a oportunidade de ter sido seu orientando e ao longo da produção do trabalho, ter me auxiliado na delimitação do tema e na estruturação do trabalho, sendo sempre compreensiva e muito solícita.

A todos os professores que contribuíram para a minha formação nessa longa jornada que foi a graduação. Além dos professores do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, agradeço à minha querida avó paterna, Maria das Mercês Ferreira Sampaio, ex-professora da casa, na pós-graduação, por mais de 20 anos, e mulher de fundamental importância para a educação pública desse país.

Um especial agradecimento à Professora Fabíola Marques, por ter me dado a oportunidade de auxiliá-la na condução de uma de suas turmas da graduação, cujos ensinamentos levarei para sempre, além de ter me ajudado muito na seleção de temas e obras a serem aprofundados durante a pesquisa.

Registro, também, meu agradecimento aos meus companheiros Pedro Dadalto Oliveira, Vitória Fernandes Lucena e Marília Gomes Braga, sem os quais eu não teria sido capaz de encerrar a graduação. Em um período histórico marcado pelo egoísmo, vaidade e pela competitividade da maioria dos demais colegas, esses três amigos,

em sentido contrário, sempre dão exemplos de empatia, maturidade, confiança e companheirismo.

Por fim, registro meu agradecimento ao psicólogo que me acompanhou nessa fase de encerramento do ciclo da graduação. Com o auxílio luxuoso de Murillo, consegui atravessar um período de ansiedade e muito estresse e me graduar com 'a cabeça no lugar'.

Obrigado!

RESUMO

O presente trabalho trata das consequências causadas pela flexibilização das relações de trabalho à saúde física e psíquica e aos direitos dos empregados que realizam sua atividade habitual fora das dependências físicas da empresa, através do uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs). Com análise voltada à evidente dissociação entre a empresa e o local ou os locais de execução do trabalho pelos empregados, entendido como uma das características principais do teletrabalho, estudaremos as intersecções entre o processo histórico de restrições aos direitos dos trabalhadores e o reconhecimento de quadros psicológicos ocasionados pela flexibilização das relações de trabalho observada nas últimas décadas como acidente de trabalho. O Direito do Trabalho, estruturado a partir da primeira revolução industrial na Inglaterra, no século XVIII – através do desenvolvimento da sociedade industrial que criou as figuras do proletariado (massa de trabalhadores assalariados, com vínculo empregatício e subordinação) e do empregador fabril – tem sofrido diversas transformações ao longo do tempo, em razão da complexificação das relações sociais e das demandas da sociedade. É o ramo do Direito que surgiu e se aprimorou por conta das lutas e reivindicações dos movimentos sociais de trabalhadores das fábricas que, através de atos políticos como as famosas greves e paralisações ocorridas no percurso dos séculos XIX e XX, obtiveram conquistas muito importantes como, por exemplo o reconhecimento de direitos: o salário-mínimo, a regulação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado, o 13º (décimo-terceiro) salário, horas-extra, licença-maternidade, licença-paternidade etc. Importante salientar, contudo, que, apesar de serem direitos sociais extremamente caros aos trabalhadores e de terem sido arduamente conquistados, os direitos trabalhistas vêm sendo relativizados e aviltados em razão das mudanças ocasionadas pelas transformações sociais decorrentes do processo de globalização e do desenvolvimentos das tecnologias de informação e comunicação. Tendo em vista que, nesse contexto, a produtividade e qualidade do trabalho realizado a distância, por intermédio das TICs, são mensuradas cada vez mais pelo resultado e menos por outras características e etapas tão ou mais importantes da relação trabalhista, bem como devido ao fato de que o controle de jornada torna-se cada vez mais difícil, diversas são as consequências à vida do teletrabalhador que, embora apresente maior autonomia para organizar suas atividades, não possui necessariamente maior flexibilidade de horários e rotinas de trabalho, ficando condicionado apenas ao atingimento de metas de desempenho. Desse modo, demonstraremos que, além das contingências físicas atreladas à atividade laboral – como Lesão por Esforço Repetitivo, tendinites, enxaqueca etc., que podem gerar incapacidade temporária para o exercício da atividade – as relações

entre empregado, empregador e trabalho podem motivar complicações psicológicas aos trabalhadores e prestadores de serviços que laboram predominantemente através do uso das TICs, categoria que apresenta acelerado crescimento. Assim, através do estudo dos princípios e conceitos advindos dos Direitos Humanos e do Direito do Trabalho (direito à saúde, direito ao trabalho em condições dignas, direito ao descanso, direito à desconexão, direito existencial), bem como por intermédio da pesquisa de jurisprudência nacional e internacional e do trabalho em campo, com realização de entrevistas com pessoas da sociedade civil que trabalham por meios telemáticos, buscaremos ressaltar a importância do reconhecimento de quadros psicológicos como acidente de trabalho, posto que a flexibilização das relações de trabalho e aumento das jornadas levaram ao aumento de questões psicológicas como ansiedade, depressão e *burnout*, com especial agravamento durante a pandemia de Covid-19.

Palavras-chave: Flexibilização das relações de trabalho. Teletrabalho. Direito do Trabalho. Direitos Humanos. Jornada de trabalho. Direito à saúde. Quadros psicológicos. Acidente de trabalho.

ABSTRACT

The present work deals with the consequences caused by the flexibilization of work relationships to physical and psychological health and the rights of employees who carry out their usual activity outside the company's physical facilities, through the use of information technologies. With an analysis focused on the evident dissociation between the company and the place or places where the work is performed by employees, understood as one of the main characteristics of telework, we will study the intersections between the historical process of restrictions on workers' rights and the recognition of psychological conditions. caused by the flexibilization of labor relations observed in recent decades as a work accident. The Labor Law, structured from the first industrial revolution in England, in the 18th century - through the development of industrial society that created the figures of the proletariat (mass of salaried workers, with an employment relationship and subordination) and the factory employer - has suffered. several transformations over time, due to the complexity of social relations and the demands of society. It is the area of law that emerged and improved due to the struggles and claims of social movements of factory workers who, through political acts such as the famous strikes and strikes that took place in the course of the 19th and 20th centuries, achieved very important achievements such as, for example the recognition of rights: the minimum wage, the regulation of working hours, paid weekly rest, the 13th (thirteenth) salary, overtime, maternity leave, paternity leave. It is important to point out, however, that, despite being social rights extremely dear to workers and having been hard won, labor rights have been relativized and debased due to the changes caused by the social transformations resulting from the globalization process and the development of technologies of information and communication. Bearing in mind that, in this context, the productivity and quality of work carried out at a distance, through ICTs, are increasingly measured by the result and less by other characteristics and stages that are equally or more important in the labor relationship, as well as due to the fact that control of working hours becomes increasingly difficult, there are several consequences for the life of teleworkers who, although they have greater autonomy to organize their activities, do not necessarily have greater flexibility in schedules and work routines, being conditioned only to achieving of performance goals. In this way, we will demonstrate that, in addition to the physical contingencies linked to work activity - such as Repetitive Strain Injury, tendinitis, migraine, etc., which can generate temporary incapacity for the exercise of the activity - the relationships between employee, employer and work can cause psychological complications to workers and service providers who work predominantly through the use of ICTs, a category that has shown rapid growth. Thus, through the study of principles and concepts arising from Human Rights and Labor Law (right to health, right to work in dignified conditions, right to rest,

right to disconnection, existential right), as well as through jurisprudence research national and international and field work, with interviews with people from civil society who work by telematic means, we will seek to emphasize the importance of recognizing psychological situations as an accident at work, since the flexibilization of work relationships and increase in working hours led to an increase in psychological issues such as anxiety, depression and burnout, especially during the Covid-19 pandemic.

Keywords: Flexibility of work relationships. telework. Labor Law. Human rights. Workday. Right to health. Psychological frameworks. Work accident.

SUMÁRIO:

Introdução

Capítulo I - Noções Fundamentais

1.1 Direito do trabalho: delimitação, funções e características

1.2 O trabalho como direito fundamental humano

1.3 Dignidade da pessoa humana e a Constituição Federal de 1988

1.4 Breve histórico do justrabalhismo brasileiro

1.4.1 A Consolidação das Leis do Trabalho

1.4.2 Constitucionalização do direito do trabalho

1.5 Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): flexibilização e desregulamentação

Capítulo II - O Teletrabalho

2.1 História do teletrabalho

2.2 Conceito de teletrabalho

2.3 Regulamentação do teletrabalho no Brasil

2.4 O contrato de trabalho

2.5 Teletrabalho em tempos de COVID-19

Capítulo III - Acidentes no teletrabalho

3.1 Acidente de trabalho: conceitos e diferenças

3.2 Dever de segurança e proteção

3.3 Saúde e segurança do teletrabalhador: peculiaridades dessa relação laboral

Capítulo IV - Quadros psicológicos no teletrabalho

4.1 Algumas doenças comuns no teletrabalhador

4.2 Saúde e meio-ambiente na relação de teletrabalho

Conclusão

Referências

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como propósito contribuir com a discussão referente à adaptação do Direito do Trabalho e à adaptação da atuação dos entes públicos às constantes e aceleradas transformações nas relações de trabalho e da perda e relativização de direitos dos trabalhadores na atualidade.

Através de um recorte histórico/conceitual e de uma pesquisa sobre temas da psicologia e do direito, temos a pretensão de investigar as repercussões psíquicas e jurídicas geradas aos empregados do teletrabalho, em um contexto de aumento de políticas econômicas neoliberais, impondo – entre outros elementos que serão estudados – uma lógica de mercado que preconiza a primazia do resultado, em detrimento, por exemplo, de uma redobrada atenção dispensada aos teletrabalhadores em domicílio ou móveis quanto aos riscos relacionados ao isolamento, à perda de contato com os colegas, à estagnação na carreira, à confusão de horários e espaços de trabalho e de vida privada.

O teletrabalho pode ser definido, segundo o guia prático *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19* da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo:

uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs), tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

Assim, entendido como aquele trabalho realizado fora das dependências da empresa, ou do escritório central, o teletrabalho pressupõe uma separação física do trabalhador para com seus colegas, bem como em relação ao seu empregador e aos seus supervisores, mas por outro lado produz as condições para que o empregado

esteja disponível a qualquer tempo para comunicar-se e prestar serviços, devido à tecnologia da comunicação.

Essa modalidade de contrato de trabalho obteve maior visibilidade no Brasil com o advento da Lei no 13.467, promulgada em 13 de junho de 2017, que adicionou à Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outras alterações, capítulo voltado à sua regulamentação. Contudo, além de um evidente viés político-ideológico, a chamada Reforma Trabalhista (Lei no 13.467/17) deixou de regular diversos aspectos que constituem o teletrabalho.

Importante destacar, nesse sentido, que, apesar de não estarem inseridos nas categorias que foram mais intensamente atingidas pelas consequências negativas do processo global de implementação do neoliberalismo – sistema econômico que fundamentou as principais reformas legislativas (a Reforma Trabalhista no Brasil, por exemplo) que restringiram e relativizaram direitos trabalhistas ao redor do mundo, a partir do final do século XX – os teletrabalhadores também sofreram com o processo de desregulamentação da força de trabalho, de enfraquecimento das forças sindicais, com a diminuição da renda e com a flexibilização do processo produtivo.

Processos esses que desencadearam na gradual diminuição de direitos trabalhistas e na qualidade de vida da classe média ao redor do globo.

Assim, o tema deste estudo diz respeito ao reconhecimento, no âmbito do teletrabalho, de quadros psicológicos como acidente de trabalho, posto que ocasionados pela falta de regramento desse tipo contrato de trabalho pela lei pátria, pela restrição de direitos e garantias, bem como por conta do estresse e do desgaste físico e emocional a que os teletrabalhadores cada vez mais são submetidos.

Cumprir salientar que o que move a presente monografia jurídica é a possibilidade de contribuição para a discussão sobre garantia da saúde e segurança dos teletrabalhadores, em face da falta de cumprimento de deveres pelos empregadores de proporcionar, por exemplo, uma avaliação de riscos – exigências essas relativas a temperatura, ventilação, ergonomia de móveis e equipamentos, fatores psicológicos relacionados ao ritmo, ao volume e à natureza das operações, etc.; análise das capacidades e aptidões dos trabalhadores; proporcionar equipamentos de proteção adequados, entre outros.

De modo que a justificativa deste trabalho está adstringida ao estudo da relação entre a perda de direitos trabalhistas, em decorrência das transformações político-econômicas, principalmente no Brasil, na última década do século XX e começo do século XXI, e o crescimento de patologias, no curso dos contratos de teletrabalho.

Objetiva-se, portanto, estudar a possibilidade do reconhecimento de quadros psicológicos – surgidos ou intensificados por conta do estresse e desgaste gerados pelo trabalho à distância, ou em decorrência de assédios no ambiente de trabalho, do ritmo do processo produtivo, da lógica de mercado e da rotina de trabalho condicionada apenas ao atingimento de metas de desempenho – como acidentes de trabalho.

Para tanto, fundamental analisarmos: (i) a história e os principais institutos do Direito do Trabalho; (ii) o Direito do Trabalho como centro de positivação dos Direitos Humanos; (iii) os direitos relacionados à saúde e a segurança do trabalhador; (iv) o neoliberalismo ao redor do mundo e as reformas e mudanças impostas pelas grandes potências mundiais, que ocasionaram, dentre outras perdas de garantias fundamentais, a relativização e restrição de direitos dos trabalhadores; (v) as patologias relacionadas ao trabalho, com enfoque nos teletrabalhadores; e (vi) os sentidos das decisões judiciais sobre o tema.

Capítulo I - Noções Fundamentais

1.1 Direito do Trabalho: delimitação, funções e características

Na busca da essência e dos componentes do justralhismo – apreendendo e desvelando sua estrutura, seus elementos e o vínculo que os mantém integrados – encontramos posturas distintas no que tange à definição e delimitação do Direito do Trabalho.

Há os que enfatizam os sujeitos integrantes das relações jurídicas reguladas por esse ramo jurídico, com enfoque no conteúdo subjetivo das relações justralhistas, acompanhados por Hueck e Nipperdey, adeptos da *definição subjetivista*, que expõe que “... o Direito do trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores”¹.

Por sua vez, é *objetivista* a definição que afirma o enfoque na matéria de conteúdo das relações de trabalho, e exposta por Messias Pereira Donato, que conceitua o ramo como aquele “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a esta equivalente”².

Finalmente, há a *concepção mista*, que procura combinar, na mesma definição, os dois enfoques acima especificados, que tem, portanto, “melhor aptidão para o atendimento da meta científica estabelecida para uma definição: apreender e desvelar os elementos componentes de determinado fenômeno, com o nexó lógico que os mantém integrados”³. Foi construída, principalmente, por Octavio Bueno Magano, que define o Direito do Trabalho como o “conjunto de princípios, normas e instituições,

¹ HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. *Compêncio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963, p. 21-22.

² DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 27.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 42.

aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”⁴.

Não obstante as diversas perspectivas focadas na definição da matéria, Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado que regula a relação laborativa, protagonizada pelo empregado, ou equiparável – considerado enquanto indivíduo ou coletivamente – e o empregador, que também pode ser representado por um conjunto de empregadores, tendo como objeto a ordenação da relação de emprego, bem como as relações e os riscos que dela se originam⁵.

Vale salientar, ainda, que todo Direito, como instrumento regulador de instituições e relações sociais, atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico e reflete os valores e o estuário cultural hegemônico, tendo em vista que, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado, “as regras e diplomas jurídicos são resultados de processos históricos bem-sucedidos em determinado quadro sociopolítico”. Todo Direito é, portanto, teleológico e finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes.

O Direito do Trabalho não foge dessa configuração a que se submete todo fenômeno jurídico. Efetivamente, esse caráter teleológico assume no ramo juslaboral papel fundamental, sem o qual sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando de cumprir sua função principal – isto é, seu valor finalístico essencial – na sociedade contemporânea: *a melhoria nas condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica*, de acordo com Delgado.

Segundo o autor, em seu *Curso de direito do trabalho* (São Paulo, 2019):

A força desse valor e direção finalísticos está clara no *núcleo basilar* de princípios específicos do Direito do Trabalho, tornando excetivas normas justralhistas vocacionadas a

⁴ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. Parte Geral, 4. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 59.

⁵ DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 8.

imprimir padrão restritivo de pactuação das relações empregatícias. (grifos do autor)⁶.

Assim, o ramo justralhista incorpora, no conjunto dos seus princípios, regras e institutos, um valor e uma direção finalísticos, na busca de realizar a motivação democrática e inclusiva da desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, de modo a restringir o livre domínio e controle das forças de mercado e de setores da burguesia econômica internacional na administração do trabalho humano.

Assinale, ainda, que essa função central deve considerar o ser coletivo, a categoria, ou seja, o universo mais global de trabalhadores, não podendo ser apreendida sob uma perspectiva meramente individualista, com enfoque no trabalhador isolado.

Assim discorre Delgado,

Como é próprio ao Direito – e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual –, a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais sua fração isolada⁷.

Nesse sentido, quanto às suas funções e atuação na comunidade circundante, é segmento jurídico que está voltado ao cumprimento de importantes objetivos sociais, além de ter impactos econômicos, culturais e políticos. Quer dizer, o Direito do Trabalho se caracteriza como destacadamente teleológico, finalístico, aliado à meta do aperfeiçoamento das condições de pactuação da força de trabalho na sociedade capitalista, ao mesmo tempo em que se distingue por seu caráter interventivo na sociedade, na economia e, principalmente, na vontade das partes contratuais envolvidas nas relações jurídicas que regula.

No que tange à sua estrutura jurídica, é composto preponderantemente por normas imperativas (e não dispositivas), com marcada presença, em sua essência

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho – obra revista, atualizada, conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 56.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho – obra revista, atualizada, conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 70.

normativa, princípios jurídicos especiais e gerais que valorizam a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho, do emprego atrelados à justiça social, a regular a dimensão individual do Direito do Trabalho, que gira em torno da regulação do contrato de trabalho, e a sua dimensão coletiva, referente às relações e seres coletivos trabalhistas⁸.

1.2 O trabalho como direito fundamental humano

Norberto Bobbio nos ensina que os direitos humanos são “direitos históricos, nascidos em certas circunstâncias, na luta em defesa de novas liberdades contra antigos poderes, e nascidos de modo gradual, pois, para tanto, requerem aperfeiçoamento e discussão para seu amadurecimento. Esses direitos (...) não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem ou podem nascer, nascem quando há o aumento do poder do homem sobre o homem (...) ou quando cria novas ameaças à liberdade do indivíduo”⁹.

Por conseguinte, podemos afirmar que os direitos humanos são aqueles que incorporam o resultado das lutas em defesa da liberdade e condições mais justas entre os homens e sempre nascem quando é gravemente ameaçada ou ferida alguma qualidade inerente a pessoa humana. Em relação aos direitos fundamentais, Pérez Luño afirma que “os direitos fundamentais constituem a principal garantia com que contam os cidadãos de um Estado de Direito cujo sistema jurídico e político em seu conjunto se orientará na direção do respeito e da promoção da pessoa humana[...]”¹⁰. Ainda, Pérez Luño diferencia direitos fundamentais e direitos humanos:

O termo ‘direitos humanos’ aparece como um conceito de contornos mais amplos e imprecisos que a noção dos ‘direitos fundamentais’. Os direitos humanos usualmente vêm entendidos como um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências de dignidade, liberdade e igualdade humanas, as quais devem ser

⁸ DELGADO. Curso de Direito do Trabalho. *cit.* p. 71.

⁹ BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 28.

¹⁰ PÉREZ-LUÑO. *Los derechos fundamentales*. 11. ed. Madrid: Tecnos, 2013. p. 53. (tradução livre) Texto original: “*Los derechos fundamentales constituyen la principal garantía que tenemos los ciudadanos de un estado de derecho cuyo ordenamiento jurídico y político en su conjunto estará orientado al respeto y promoción de la persona humana*”.

reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos a nível nacional e internacional [...] enquanto que com a noção de direitos fundamentais se tende a aludir a aqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maior parte dos casos nos textos constitucionais, e que habitualmente gozam de uma tutela reforçada¹¹.

Nesse sentido, o direito ao trabalho é um direito fundamental que necessita ser garantido aos cidadãos de um Estado de Direito. Mauricio Godinho Delgado defende o Direito do Trabalho como sendo “fruto dos anseios e das lutas dos trabalhadores marginalizados pela sociedade industrial, surgido nos séculos XIX e XX, com a finalidade teleológica de combater a acumulação despropositada do capital e, via de consequência, elevar as condições de vida do trabalhador”¹².

Para José Felipe Ledur,

[...] as normas que garantem os direitos sociais e econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.¹³

Deste modo, deve-se garantir ao homem o direito de alcançar, mediante o seu trabalho, os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna. O trabalho regulado, ou emprego, é protegido pela legislação trabalhista, com o objetivo principal de melhorar as condições de vida do trabalhador.

Anote-se, ainda, que o trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturante do

¹¹ BOBBIO. A era dos direitos. *cit.* p. 28. Texto original: “El término ‘derechos humanos’ aparece como un concepto de contornos más amplios e imprecisos que la noción de los ‘derechos fundamentales’. Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigências de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional [...] em tanto que con la noción de los derechos fundamentales se tiende a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos em su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada”.

¹² DELGADO. Curso de Direito do Trabalho. *cit.* p. 48.

¹³ LEDUR, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 103.

Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconhece, em seu art. 23º, nº 1, *in verbis*:

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.

O Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil¹⁴, consagra, em seu art. 6º, itens 1 e 2:

1. Os estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada um dos estados-partes no presente Pacto tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação -técnica e profissional, a elaboração de políticas e de técnicas capazes de garantir um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e um pleno emprego pro-dutivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e econômicas -fundamentais de cada indivíduo.

O direito dos trabalhadores engloba, pois, o direito ao trabalho, à liberdade de escolha do trabalho, existência de condições justas de remuneração e limitação da jornada, e ainda direito de associações, entre outros. Com esses fatores respeitados, o trabalho digno será alcançado, auxiliando na preservação da saúde mental, por meio da mobilização da subjetividade das pessoas.

Em relação ao meio ambiente de trabalho, Celso Antônio Pacheco Fiorillo, assim discorre:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos

¹⁴ O Pacto de Direitos econômicos, Sociais e Culturais, foi ratificado por intermédio do Decreto legislativo 226, de 12.12.1991, e do Decreto 591, de 06.07.1992.

trabalhadores, independentemente da condição que ostentam¹⁵.

Em relação ao trabalho e a saúde, o autor Cléber Nilson Amorim Júnior afirma que “a legislação atua para garantir o ambiente de trabalho saudável, de modo a assegurar que o exercício do trabalho não prejudique outro direito humano fundamental: o direito à saúde, complemento inseparável do direito à vida”¹⁶.

Como já dizia Bobbio “os direitos humanos nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares (quando cada Constituição incorpora Declaração de Direitos) para finalmente encontrar a plena realização como direitos positivos universais”¹⁷.

Afirma, ainda que

[...] o problema fundamental em relação aos direitos do homem não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los, o que não é um problema filosófico, mas jurídico e, num sentido mais amplo, político. O mais importante, então, seria investigar qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados¹⁸.

Logo, encarados como problemas jurídico-filosóficos e políticos, devem os direitos humanos ser reconhecidos como direitos positivados universais e fundamentais, tendo sempre em vista a busca da maneira mais eficaz de garanti-los, bem como de impedir sua constante violação.

Anote-se, ainda, no que respeita às legislações que atuam para a garantia do direito ao trabalho digno, estes direitos são amplamente garantidos na legislação nacional e internacional como exemplo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Organização Internacional do Trabalho e a Constituição Federal pátria.

Portanto, a abordagem sobre todo o aparato normativo existente a fim de assegurar condições dignas de trabalho mostra-se de suma importância.

¹⁵ FIORILLO. Celso Antonio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 21.

¹⁶ AMORIM, Junior Cléber Nilson. *Segurança e Saúde no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 40.

¹⁷ BOBBIO. A era dos direitos, *cit.*, p. 30.

¹⁸ BOBBIO. A era dos direitos. *cit.*, p. 45.

Assim, tendo em vista que o trabalho é essencial para a formação do caráter do ser humano, o Direito ao Trabalho mostra-se de suma importância, haja vista que, também por meio dele, o cidadão alcança uma vida digna. Assim, para assegurar-se a dignidade do ser humano, é necessário que estejam garantidas a liberdade de escolha do emprego, condições justas de remuneração, limitação de jornada, dentre outros.

Ademais, manter um ambiente de trabalho seguro e atendendo às condições mínimas de higiene, o direito à saúde também passa a não ser violado, eis que imprescindível para o desenvolvimento da sociedade. Por isso, é possível afirmar, conforme se verá, que os direitos humanos devem sempre ser resguardados, haja vista da importância que detêm em favor dos indivíduos.

1.3 A dignidade da pessoa humana e a Constituição brasileira de 1988

Importante destacar, primordialmente, que na sociedade contemporânea o trabalho digno só se realiza se observadas as garantias de remuneração justa, de liberdade, de equidade e de segurança no contexto da relação laboral.

Nessa toada, uma das pretensões do presente trabalho reside no estabelecimento parâmetros para a definição do mínimo existencial trabalhista que a todos deve ser assegurado.

Não se procura determinar um conceito fechado e excludente. O intuito é colaborar na efetivação e concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no capitalismo atual, garantindo a todas as pessoas acesso a uma vida – e não mera sobrevivência – digna.

Nesse sentido, dignidade da pessoa humana, conforme ensina José Afonso da Silva, é o solo fundante de todo o Estado brasileiro, quer dizer, é valor supremo da ordem jurídica do país, não sendo, portanto, criação constitucional. Ou seja, a “Constituição, reconhecendo a sua existência e a sua eminência, transformou-a num valor supremo da ordem jurídica, quando a declara como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constituída em Estado Democrático de Direito”.

Assim, não é apenas princípio da ordem jurídica, mas também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí, segundo Silva, “sua natureza de valor supremo, porque está na base da vida nacional”¹⁹.

Não é suficiente, contudo, que a dignidade da pessoa humana seja formalmente reconhecida, pois esta reclama condições mínimas de “existência digna conforme os ditames da justiça social” como fim da ordem econômica (art. 170, CF/88), por exemplo. Vale ressaltar que, como bem afirma José Afonso da Silva, “constitui um desrespeito à dignidade da pessoa humana um sistema de profundas desigualdades, uma ordem econômica em que inumeráveis homens e mulheres são torturados pela fome inúmeras crianças vivem na inanição, a ponto de milhares delas morrerem em tenra idade”²⁰.

Cumprido destacar, nessa toada, que a dignidade da pessoa humana, segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, é base da vida em sociedade e dos Direitos Humanos. É princípio que consta no art. 1º da Declaração e fundamenta as modernas constituições democráticas do pós-guerra.

A Constituição brasileira de 1988, por seu turno, consagra, a centralidade do ser humano no ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que estabelece, desde o preâmbulo:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

A Carta Magna, em seu art. 1º, III, além de consolidar a dignidade humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, elenca a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (em seus incisos II e IV, respectivamente). Desempenhando papel essencial na valorização do indivíduo ao

¹⁹ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 42 ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 43.

²⁰ SILVA. *Curso de direito constitucional positivo. cit.*, p. 47.

e elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao status de direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos.

Vale salientar, ainda, que o art. 3º do texto constitucional preceitua como objetivos fundamentais da República Federativa brasileira: a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; e a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como estabelece o dever do Estado em promover o bem-estar de todas as pessoas, livre de preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira. Forçoso asseverar, portanto, que o princípio da dignidade humana informa todos os ramos do Direito, além de influir nas condutas humanas particulares e na relação entre o Estado e o particular. Assim, a sua realização deve ser sempre perseguida pelo legislador e pelo intérprete da lei.

Segundo Gabriela Delgado, em sua obra *Direito Fundamental ao Trabalho digno*, ao sustentar a centralidade da figura do ser humano enquanto pessoa, a ser perseguida pelo sistema de valores utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito, defende que:

no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio²¹.

Nesse diapasão, ensina Ingo Wolfgang Sarlet que o Estado Democrático brasileiro é “um Estado de abertura constitucional radicado no princípio da dignidade do ser humano”. Dessa forma, é “o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal”.

Conforme exposto no item anterior, os direitos sociais – dentre eles, o ramo justrabalhista – integram o rol de direitos fundamentais. Dessa maneira, a sua

²¹ DELGADO, Gabriela. *Direito Fundamental ao Trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

violação compromete a própria ideia de dignidade da pessoa humana, além de colocar em xeque a democracia e a organização republicana brasileiras.

Para Ledur:

[...] a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumam nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade²².

Continua o autor sobre a relação do princípio da dignidade da pessoa humana e a garantia de acesso ao trabalho digno:

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade²³.

Assim, deve-se garantir ao homem o direito de alcançar, mediante o seu trabalho, os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna. E isso somente é possível por meio do trabalho digno.

Nessa esteira, considerando a natureza de direito fundamental do direito do trabalho e de sua íntima relação com a dignidade humana, apenas através do trabalho em condições dignas, em que é assegurado o respeito pleno ao ser humano, a pessoa poderá ser capaz de se afirmar e de se realizar plenamente enquanto ser social no capitalismo.

Isto posto, é obrigação primordial do Estado a concretização da dignidade da pessoa humana, mediante a efetivação dos Direitos Sociais e, dentre eles em especial o Direito do Trabalho, sendo inadmissível a invocação da reserva do possível para legitimar qualquer descumprimento.

²² LEDUR, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998. p. 71.

²³ LEDUR. *A realização do Direito ao Trabalho*. *cit.*, p. 76-77.

A intervenção estatal, por meio do Direito, e principalmente do ramo justralhista, constitui o óbice mais efetivo à exploração desregulada do trabalho humano no contexto do neoliberalismo. Desse modo, tendo em vista que o epicentro normativo do Estado Democrático de Direito é a pessoa humana, considerada em sua dignidade plena, os desenvolvimentos econômico, político e social devem caminhar juntos com o direito, sempre.

Assim, forçoso concluir que o princípio da dignidade da pessoa humana deve nortear toda a produção e aplicação normativa, a fim de garantir a interpretação das leis conforme a Constituição, afastando-se a interpretação da Carta Magna à luz das leis infraconstitucionais, o que deturpa todo o sentido do ordenamento jurídico.

A realização da dignidade da pessoa humana é, portanto, indispensável à valorização do trabalho, por meio da efetivação e consolidação do trabalho digno como direito fundamental a ser assegurado a todos.

1.4 Breve histórico do justralhismo brasileiro

A palavra “trabalho”, plurissignificativa que é, pode ser objeto de investigação por diversas áreas do conhecimento, seja pela História, Geografia, Sociologia, Antropologia, Filosofia, Economia, Ciência Política, seja pelo Direito.

Originária do termo *tripalium*, instrumento usado para tortura de pessoas escravizadas composto por três estacas de madeira, a expressão “trabalho”, conforme lembra Evaristo de Moraes Filho – referindo-se à função de castigo que assumiu durante a Antiguidade – nos remete a uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada²⁴. Dessa concepção, ensina Carlos Henrique Bezerra Leite, passou-se, por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual²⁵.

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e podemos identificar, ao longo do processo histórico de evolução dos modos de

²⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 13.

produção de bens e serviços, cinco regimes de trabalho, a saber: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

Na perspectiva clássica, observamos duas modalidades de trabalho: por conta própria (não subordinado/autônomo) e por conta alheia (subordinado). Não podemos, contudo, desconsiderar as diversas outras formas de trabalho, situadas na zona intermediária entre o subordinado e o autônomo, existentes na atualidade.

Por seu turno, o Direito do Trabalho brasileiro – sobre o qual traçaremos breve histórico adiante – ocupa-se da investigação científica de um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição. Isto é, tem por objeto, sobretudo, a relação de emprego.

Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que podemos dividir a história do direito do trabalho no Brasil em três fases:

a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias²⁶.

Saliente-se, contudo, que nas duas primeiras fases ainda não existia a nossa disciplina tal como a conhecemos hoje. É a partir da Revolução de Trinta que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país e seu surgimento sofreu influência de fatores internos e externos.

Os fatores internos dizem respeito, principalmente, ao movimento operário influenciados pelos imigrantes europeus, no período entre o final do século XVI e início do século XVII, ao surto industrial, no período entreguerras, e a política econômica de Getúlio Vargas, a partir de 1930. Já a influência externa se deve, essencialmente, às transformações socioeconômicas ocorridas no Velho Continente, intimamente atrelado ao processo de aprimoramento da proteção ao trabalhador, bem como ao ingresso do nosso país na OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada pelo Tratado de Versalhes (1919).

²⁶ LEITE. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 17.

Sem dúvida, é evidente a relevância dos movimentos sociais e da luta dos trabalhadores no processo de conquista e incorporação de direitos e garantias atinentes à proteção do trabalhador, melhoria nas condições de trabalho, regulação de jornada, combate ao trabalho em condições desumanas e cruéis etc.

Não podemos nos olvidar, portanto, da importância das Ligas Operárias, existentes no Brasil desde 1870, na pressão política e na conquista de diversos avanços na área, como por exemplo: a proibição do trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas (instituída pela Lei nº 1.313/1891); a instituição da caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço (Lei nº 4.682/1923 - Lei Elói Chaves); o direito a férias anuais remuneradas (disciplinado pela Lei nº 4.982/1925); e o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento (assegurados pela Lei nº 62, de 1935)²⁷.

Finalmente, em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01 de maio de 1943 é outorgada a Consolidação das Leis do Trabalho, por Vargas. Marcos históricos fundamentais, também, para o processo de institucionalização e para a consolidação do Direito do Trabalho como ramo jurídico especializado e autônomo.

Nesse sentido, ficou previsto a Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

No que tange à instituição de competência, inaugurada no período, estabeleceu a Consolidação, no parágrafo 3º, do art. 8º:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico,

²⁷ LEDUR. A realização do Direito ao Trabalho. *cit.*, p. 17-18.

respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Nesse contexto, podemos observar que, com essas inovações, o justtrabalhismo brasileiro passou de maneira efetiva a ser mais adequadamente disciplinado pela lei e pelas instituições. Isto é, considerado em sua inteireza, esse ramo jurídico passou a desfrutar de justiça especializada, especificamente destinada a dirimir conflitos trabalhistas, bem como uma disciplina mais abrangente e detalhada.

1.4.1 A Consolidação das Leis do Trabalho

O acelerado processo de industrialização do Brasil, em detrimento da manutenção de uma economia essencialmente agrária e de exportação, e o crescimento da regulamentação e oficialização do direito do trabalho geraram profundas transformações sociais e econômicas, que são comumente atreladas à Era Vargas. Devemos atentar, contudo, ao fato de que por quase todo período getulista, uma contínua e perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações voltadas à defesa dos direitos trabalhistas.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

A última das direções seguidas pela política oficial tendente a implantar o modelo trabalhista corporativista e autocrático da época traduzia-se nas distintas ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida²⁸.

A fase de institucionalização do Direito do Trabalho, que ocorreu de 1930 até o final da ditadura getulista, em 1945, foi um período em que se observou intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em prol da instauração e consolidação desse novo padrão de gestão sociopolítica instaurada no País com o declínio, a partir da Revolução de 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café.

²⁸ DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 131.

O referido autor complementa, por conseguinte, que:

O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista²⁹. (grifos do autor)

Nesse contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-Lei nº 5.452/1943, além de introduzir novos institutos e outras inovações, sistematizou leis esparsas então existentes sem, contudo, exaurir a matéria por completo.

A CLT não é, pois, um código, mas um Decreto-lei de caráter geral³⁰, um texto legislativo básico, aplicado a todos os empregados, independente da natureza do trabalho, que é aperfeiçoado pela legislação complementar e pela Constituição Federal de 1988.

1.4.2 Constitucionalização do direito do trabalho

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho surgiu, como se sabe, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha, de 1919, que inseriram significativas regras trabalhistas em seu interior.

A partir de então, consolidou-se a tendência de as novas cartas constitucionais inserirem, em seu final, título ou capítulo voltado à “ordem econômica e social” e aos “direitos sociais”, especialmente os de seguridade social e os trabalhistas.

No Brasil, essa tendência emergiu com a Constituição de 1934, incorporando diversos direitos trabalhistas, como por exemplo, aqueles arrolados no art. 121, *caput*, § 1º, alíneas a a j, além do § 2º). A tendência inaugurada a partir do início da década

²⁹ DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 129.

³⁰ LEITE. Curso de Direito do Trabalho. *cit.*, p. 17.

de 1930 repetiu-se nas constituições seguintes, inclusive nas cartas autoritárias de 1937, 1967 e 1969.

A constitucionalização inaugurada em 1934, embora represente fenômeno extremamente relevante do ponto de vista institucional, cultural, jurídico, econômico e social, foi insuficiente para caracterizar a origem de um Direito Constitucional do Trabalho, tendo em vista a ausência de complexidade e extensão das matérias, bem como no que tange à ausência de uma estruturação jurídica própria.

Apenas com a Constituição de 1988, no Brasil, é que podemos falar efetivamente no surgimento de um real Direito Constitucional do Trabalho. Isso acontece por diversos aspectos.

Em termos estruturais, o texto constitucional atual desenvolveu uma nova arquitetura central, que atravessa toda a Constituição e na qual o Direito do Trabalho cumpre papel essencial e decisivo: o conceito de Estado Democrático de Direito. Também estruturou outro conceito que fornece as bases, bem como estabelece limites ao Estado: a noção de direitos e garantias individuais e sociais fundamentais, em torno da qual o just trabalhismo exerce função integrante, segundo Mauricio Godinho Delgado.

Afirma o autor,

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um *inquebrantável tripé conceitual*: a *pessoa humana*, com sua *dignidade*; a *sociedade política*, concebida como *democrática e inclusiva*; e a *sociedade civil*, também concebida como *democrática e inclusiva*³¹ (grifos do autor).

Nesse sentido, é imprescindível o papel que o Direito do Trabalho exerce no processo de concretização desse tripé, especialmente em relação à garantia de efetividade à dignidade humana, além da garantia de efetivação do ideal de democratização e do caráter inclusivo da sociedade.

Somado a isso, a Carta Magna de 1988 ressalta, nos seus principais títulos, a pessoa humana e o trabalho, bem como o emprego. A valorização desse direito social

³¹ DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 65.

humano e fundamental está presente no Título I (“Dos Princípios Fundamentais”), no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), no Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”) e no Título VIII (“Da Ordem Social”).

Ademais, se observou a constitucionalização de vários princípios específicos do Direito Individual do Trabalho: da proteção; da norma mais favorável; da imperatividade das normas trabalhistas; da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da intangibilidade e irredutibilidade salariais; da primazia da realidade sobre a forma; da continuidade da relação de emprego; da irretroatividade das nulidades etc. Quanto aos inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho, passaram a estar previstos os princípios: da liberdade sindical; da autonomia sindical; da interveniência sindical na negociação coletiva; da lealdade e transparência sindical na negociação coletiva; da equivalência entre os contratantes coletivos; da criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista; e o da adequação sindical negociada.

Finalmente, Delgado lembra que a Constituição ‘Cidadã’ ainda definiu novo *status* às normas internacionais presentes nos acordos e tratados ratificados pelo país, inclusive no que concerne aos direitos trabalhistas, além de haver incorporado importantes princípios e regras internacionais de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, a OIT.

Assim, considerando os fatores elencados anteriormente, é imperioso concluir que apenas a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 emerge um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho, sob a perspectiva científica.

Ressalte-se que eventual conjuntura histórica de regressão e desregulamentação normativa e interpretativa das bases humanistas e sociais sobre as quais se inaugura nosso Estado Democrático de Direito, com a nova carta constitucional, no contexto de crescimento da hegemonia individualista e antissocial neoliberais, não tem o condão, conforme ensina Delgado, “de invalidar o espírito filosófico e jurídico real e originário da Constituição”³².

³² DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 67.

1.5 Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): flexibilização e desregulamentação

Na caracterização do Direito do Trabalho na contemporaneidade, não se pode olvidar da análise de dois temas intimamente relacionados: a *flexibilização* e a *desregulamentação trabalhistas*. Noutro plano, é de fundamental importância entendermos que há uma estreita relação entre os citados processos de esvaziamento e aniquilamento das conquistas históricas dos trabalhadores – traduzidas atualmente nos direitos e garantias fundamentais e nos direitos sociais – e a amplificação dos efeitos do neoliberalismo, principalmente nos países na periferia do capitalismo.

Saliente-se, de plano, que no Brasil, esses temas ganharam força em duas conjunturas políticas específicas: na década de 1990, período em que passou a ser, de maneira mais acentuada, introduzido o neoliberalismo na política econômica brasileira; e a partir da derrubada do governo democraticamente eleito de Dilma Rousseff, em 2016, em que houve abrupta e profunda retomada do neoliberalismo no país. Nesse segundo período a Lei nº 13.467/17 representou essencial instrumento de penetração do ideário neoliberal na política pública.

Por flexibilização trabalhista entende-se, como bem asserta Mauricio Godinho Delgado, como a

a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, da atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a ampliar de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.³³

A desregulamentação, por sua vez, consiste na

retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outra regência normativa³⁴.

³³ DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 74.

³⁴ DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 74-75.

A lei que instituiu a Reforma Trabalhista, em 2017, feriu, dentre diversos institutos, regras e princípios, o princípio da irrenunciabilidade, que trata de uma proteção ao trabalhador na esfera do Direito Trabalho, tendo em vista que impede que o empregado tenha os seus benefícios previstos em lei afetados, mesmo que haja acordo entre as partes, tais garantias não podem ser deliberadas voluntariamente. Esse princípio tem como finalidade evitar que o trabalhador, na sua condição de vulnerabilidade renuncie a suas garantias frente ao empregador.

Nessas circunstâncias, a autonomia da vontade do trabalhador não prevalece, isso ocorre tendo em vista a possibilidade de intimidação do empregador frente ao empregado, o que afetaria diretamente a voluntariedade do trabalhador frente às suas garantias legais.

Essas proteções ao empregado, que possuem como objetivo garantir a sua dignidade nas relações trabalhistas passaram a ser discutidas com as implementações na reforma trabalhista consolidada pela Lei nº13.467/2017, na qual os termos do seu artigo 444 e 611-1 permitem que o polo vulnerável possua voluntariedade para negociar a magnitude de seus direitos. Esses artigos se sustentam na ressignificação da hipersuficiência do empregado, ou seja, considera-o menos vulnerável devido ao seu grau de escolaridade. Anterior a essa reforma o Direito Trabalhista acolhia somente o entendimento de que o trabalhador é sempre hipossuficiente pois na relação trabalhista sua vulnerabilidade e subordinação.

Diante dessas determinações, evidente que essa previsão introduzida pela reforma de 2017 se trata de um retrocesso nas garantias e proteção do trabalhador até então sustentadas pela CLT. Se trata de uma determinação perigosa pois pode afetar a coletividade ao flexibilizar a concessão de direitos. O grau de escolaridade do empregado não desqualifica a sua vulnerabilidade nas relações de trabalho, dessa forma sua autonomia de vontade não é plena, podendo sim ser alvo de coação. Isso também afeta toda a estrutura das normas trabalhistas e princípios constitucionais previstos no art. 7º referente à dignidade humana nas condições de trabalho, e este como instrumento para a melhoria da condição social do empregado.

A questão da hipossuficiência do trabalhador não pode ser reduzida à uma determinação intelectual pessoal, enquanto o que o afeta é a forma como são

estruturadas as relações trabalhistas que sempre visa a sua exploração e a supressão de suas garantias fundamentais, por isso as leis de proteção ao trabalhador não podem abrir margens mecanismos que prejudiquem o empregado.

A reforma de 2017 demonstrou a intenção de atenuar, reduzir cada vez mais a dignidade do empregado e legitimar as abusivas medidas impostas pelos empregadores aos seus subordinados. A ameaça dos Direitos Trabalhistas foi novamente evidenciada em agosto de 2021 ao ser aprovada pela Câmara dos Deputados uma nova reforma que retira o direito de férias, décimo terceiro, carteira assinada, acesso à justiça gratuita e redução no pagamento de horas extras. Medidas estas, que legitimam a destruição da proteção jurídica do trabalhador.

Capítulo II – O Teletrabalho

2.1 História do teletrabalho

Primordialmente, cumpre destacar que a investigação histórica aqui desenvolvida estará adstringida ao final do século XX, apesar de o processo histórico não ser passível da fragmentação. O que se pretende, na verdade, é operar um recorte que possibilite – consideradas as circunstâncias e a extensão de uma pesquisa de graduação – a investigação mais aprofundada dos elementos constitutivos da modalidade do teletrabalho, consolidada no contexto da 4ª Revolução Industrial.

De todo modo, é cediço que o trabalho humano sofreu inúmeras transformações, no decorrer da História, essencialmente em decorrência da deflagração das revoluções industriais, que introduziram inovações tecnológicas e provocaram relevantes processos de rupturas e remanejamento de institutos sociais, impondo aos Estados ao redor do mundo uma constante mudança nas políticas socioeconômicas de forma a acompanhar as constantes transformações geradas pela evolução da tecnologia. As relações de trabalho, nesse contexto, vêm sendo adaptadas para atender as novas demandas econômicas e sociais.

Como sabemos, no curso das 2ª e 3ª Revoluções Industriais, a partir da segunda metade do século XIX até meados do século XX, verifica-se intenso desenvolvimento de novas tecnologias aplicadas ao trabalho. Em um período atravessado por duas guerras mundiais, inovações tecnológicas relacionadas à comunicação, à produção em massa e o aprimoramento dos mecanismos de gestão empresarial e da tecnologia da informação na relação trabalhista, além de outros aspectos, constituem fatores fundamentais para o surgimento do teletrabalho.

Ao final do século XX, com a consolidação do modelo de produção Toyotista e, posteriormente com a expansão do uso dos meios telemáticos nas relações de trabalho, configura-se uma nova sociedade, marcada pela produção, transmissão e gestão da informação e do conhecimento. Conforme ensina Sako, textos, sons e imagens são transmitidos de forma integrada por meio de um sistema informático de alta capacidade e com número ilimitado de aplicações agrupadas sob a denominação de multimídia. A sociedade industrial transmuda-se para a sociedade informacional. As novas tecnologias representam a força motriz da sociedade, economia, política e cultura³⁵.

Nesse sentido, é possível concluir que o modelo Toyotista de acumulação de capital propiciou o surgimento do teletrabalho, cujo foco principal é a utilização de métodos tecnológicos como forma de agilizar e até mesmo aperfeiçoar o processo de produção.

³⁵ SAKO, Emília Simeão Albino. *Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, Direitos de 4ª geração*. São Paulo: LTr, 2014. p. 18.

No que tange ao histórico brasileiro do teletrabalho, confira-se, adiante, o tópico 2.3 “Regulamentação do teletrabalho no Brasil”.

2.2 Conceito de teletrabalho

O teletrabalho pode ser definido como aquele exercido em local distante das dependências da empresa, do escritório central, permitindo a separação física do empregado e empregador, sendo esta facilitada pelo uso da tecnologia comunicacional (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2012)³⁶. Em regra, o empregado não possui contato pessoal com os colegas de trabalho ou com seus supervisores, mas mantém condições para comunicar-se com estes por meios informatizados a qualquer tempo.

As novas formas de exercer a atividade laboral, amparadas pelo teletrabalho, passam por diversas modalidades, sendo a mais comum delas o home office, ou seja, o trabalho prestado na residência do trabalhador. Além do home office, também podem ser classificadas como formas de teletrabalho o trabalho realizado em telecentros, o trabalho nômade e o trabalho transnacional³⁷.

De acordo com a OIT (2012), o teletrabalho pode ser conceituado como a “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”³⁸.

Segundo o guia prático *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19* da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo:

uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs), tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso

³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendación sobre el trabajo a domicilio*, nº. 184. 83^a. reunión cit. Ginebra. 20 de Junio de 1996.

³⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *O Teletrabalho*. Revista LTr, São Paulo, v. 64, p. 7. 11/05/2000.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendación sobre el trabajo a domicilio*, nº. 184. *cit.*

às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora

Portanto, não basta que o trabalho seja realizado à distância. Também é preciso que haja o uso de tecnologias da informação e da comunicação.

Leciona Sérgio Pinto Martins que o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância em que o trabalhador se utiliza de meios tecnológicos, geralmente ligados à internet, para realizar suas tarefas e metas, de forma a cumprir ordens de seu empregador, que as emite mesmo que não esteja fisicamente ligado aos seus empregados, e que é realizado, por óbvio, fora do ambiente do empregador, da mesma forma que o trabalho realizado em domicílio³⁹.

Saliente-se, ainda, que, de acordo com Luiz de Pinho Pedreira da Silva, o teletrabalho pode se dividir em três modalidades principais: teletrabalho em telecentros, teletrabalho em domicílio e teletrabalho nômade⁴⁰.

A primeira delas ocorre em locais fora da sede principal da empresa, porém pertencentes, dependentes e em constante contato com ela. A segunda modalidade, realizada em domicílio, ocorre da mesma forma que o trabalho a domicílio tradicional e, de acordo com Ivani Contini Bramante (2012), àquela se aplica os mesmos requisitos específicos: liberdade de tempo-trabalho, liberdade de eleger o lugar da prestação dos serviços e a ausência de vigilância constante e direta do empregador. A terceira modalidade, denominada teletrabalho nômade, é aquela que ocorre fora da empresa, mas sem local fixo, podendo ocorrer em qualquer lugar⁴¹.

Segundo Ivani Contini Bramante, todo teletrabalho é realizado à distância, longe do estabelecimento do empregador ou da sede principal de destinação dos serviços prestados, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho, vide a existência das tradicionais modalidades de trabalho em domicílio, a exemplo da profissão de costureira.

Diz respeito ao trabalho realizado fora das dependências da empresa, ou do escritório central, que pressupõe uma separação física do trabalhador para com seus

³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 56.

⁴⁰ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *O Teletrabalho*. Revista LTr, São Paulo, v. 64, p. 7.

⁴¹ SILVA. *o Teletrabalho*. *cit.*, p. 7-8.

colegas, bem como em relação ao seu empregador e aos seus supervisores, mas por outro lado produz as condições para que o empregado esteja disponível a qualquer tempo para comunicar-se e prestar serviços, devido à tecnologia da comunicação.

Além da dimensão espacial, Ivani Contini Bramante trata da não presencialidade ou da presencialidade virtual, por meio da qual a comunicação entre o trabalhador e a empresa se dá de forma virtual, por instrumentos da telemática. A referida autora adota entendimento segundo o qual, a presencialidade virtual não significa ausência de supervisão e controle. Segundo a autora – tendo em vista o ritmo do processo produtivo, da lógica de mercado e da rotina de trabalho condicionada apenas ao atingimento de metas de desempenho – ocorre uma alteração dos mecanismos de controle da prestação dos serviços, passando a incidir sobre a produtividade ou resultados⁴².

Outro elemento essencial, elencado por Bramante para a caracterização do teletrabalho é o uso contínuo ou habitual da tecnologia telemática.

O uso dos equipamentos telemáticos varia de acordo com seu modo e potencialidade, podendo se dar de três maneiras principais: *off-line*, em que não se tem contato constante com a empresa; *one way line* ou unidirecional, em que há envio da produção mas não existe controle direto e contínuo; e, *on-line* 29 (interativo ou bidirecional) em que há comunicação constante entre trabalhador e empresa, o que possibilita o envio do trabalho produzido e o exercício do controle das tarefas em tempo real e simultâneo, tornando os equipamentos telemáticos, a um só tempo, instrumentos de realização e de controle das tarefas⁴³.

O último elemento é o temporal a partir do qual se pode perceber que o teletrabalhador possui mais autonomia, em relação ao trabalhador comum, tendo em vista a possibilidade, em geral de gerenciar sua jornada de trabalho, possuindo horários mais flexíveis o que viabiliza que o trabalhador trabalhe de acordo com seu biorritmo, segundo os métodos e preferências pessoais. Entretanto, em razão da produtividade e qualidade do trabalho realizado a distância, por intermédio das TICs, serem mensuradas cada vez mais pelo resultado e menos por outras características

⁴² BRAMANTE, Ivani Contini. *Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição*. Revista LTr, São Paulo, v. 76, abr. 2012, p. 391-412.

⁴³ BRAMANTE. *Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição. cit.*, p. 410.

e etapas tão ou mais importantes da relação trabalhista, bem como devido ao fato de que o controle de jornada torna-se cada vez mais difícil, diversas são as consequências à vida do teletrabalhador que se depara, nessa nova realidade com a confusão entre o ambiente doméstico e profissional, bem como no remanejamento de suas tarefas diárias que não envolvem o contexto da relação laboral.

2.3 Regulamentação do teletrabalho no Brasil

O teletrabalho passou a ser tratado pela legislação brasileira, de maneira implícita, no início, a partir da Lei nº. 12.551, de 2011, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, que não previa regras específicas sobre as modalidades de trabalho vinculadas aos inovadores meios tecnológicos.

A Lei nº. 12.551/11 alterou ao art. 6º, da CLT incorporando, tacitamente, os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural e equiparando-os, tendo em vista o reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica, tradicionalmente realizada por meio de comandos diretos e pessoais. O art. 6º., *caput* e parágrafo único, da CLT, passou a ter a seguinte redação:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Portanto, a não distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele prestado no domicílio do empregado e do realizado à distância depende da presença dos pressupostos tradicionais da relação de emprego, que deverão ser apurados a partir do exame da realidade fática, e, por força do parágrafo único, é possível reconhecer a subordinação existente nas relações de trabalho submetidas a meios telemáticos e informatizados.

A nova regra trazida no art. 6º, por outro lado, tornou explícita a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação, abrindo espaço interpretativo para que o teletrabalho pudesse ser reconhecido como uma atividade remota que pode ser autônoma, mas também pode ser subordinada⁴⁴.

Por fim, a Lei nº. 13.467, de 2017, que acrescentou os arts. 75-A ao 75-E à CLT, pode ser vista como uma nova tentativa de maior regulamentação do teletrabalho, mas que também deixa a desejar no que respeita à cobertura e amplitude normativa. Isto porque, analisando os dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, o que se conclui é que o contrato de trabalho é o grande responsável pela determinação das bases de como a relação de teletrabalho será regida, enfraquecendo a imperatividade da lei, o que faz com que o empregador possua grande margem de discricionariedade, propiciando inclusive uma relação de trabalho arbitrária.

2.4 O contrato de trabalho

A caracterização da relação de emprego em seu sentido lato pressupõe a concorrência dos seguintes critérios: (i) o trabalho realizado por pessoa física; (ii) a pessoalidade; (iii) a não eventualidade; (iv) a onerosidade; e (v) a subordinação. Portanto a relação empregatícia diz respeito ao trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho aponta os referidos elementos componentes da relação de emprego em dois dispositivos combinados. No *caput* do art. 3º estabelece:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Por sua vez, prevê o art. 2º, *caput*, da mesma Consolidação complementa:

⁴⁴ DELGADO. Curso de direito do trabalho. *cit.*, p. 342.

“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

No que concerne à natureza jurídica do vínculo na relação de teletrabalho, o conceito amplo não é suficiente para determiná-la uma vez que é possível existir tanto o teletrabalho autônomo quanto o teletrabalho subordinado. É possível afirmar, de acordo com Maria Helena Villela Autuori e Daniela Gregorin, que a depender do modo de desenvolvimento da prestação dos serviços, a natureza jurídica do contrato de teletrabalho pode ter conteúdo civil, comercial ou trabalhista.

Segundo as autoras, a simples incorporação de novas tecnologias de telecomunicação, por si só, não é suficiente para aniquilar os traços de subordinação e personalidade existentes nas relações de emprego. O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. O teletrabalhador poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços⁴⁵.

Assim, o lugar da prestação do serviço não é suficiente para distinguir as duas situações e não é capaz, por si só, de demandar o tratamento legal e jurídico distinto para as atividades, mas o fato de o trabalho empregado por intermédio das Tecnologias da Informação e Comunicação ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir sua própria atividade⁴⁶.

Acerca da subordinação no teletrabalho, é preciso traçar alguns aspectos importantes. O primeiro deles é que o conceito de subordinação foi sendo alterado no decorrer do tempo e das conseqüentes modificações sofridas nas relações empregatícias. O seu modelo clássico, marcado pela determinação do empregador do tempo e modo de execução das atividades pelos empregados, deixou de ser suficiente com o surgimento do Toyotismo – modo de produção responsável pela aparição de uma nova classe de trabalhadores marcada por uma maior qualificação,

⁴⁵ AUTUORI, Maria Helena Villela; GREGORIN, Daniela. *O Teletrabalho*. In: SCHOUERI, L. E. Internet: o direito na era virtual. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2001. p. 125-140.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 216.

instinto criativo e identificação com a empresa⁴⁷. Para essa nova espécie de trabalhadores, a subordinação jurídica clássica não mais servia, afastando tais trabalhadores, igualmente hipossuficientes, da tutela protecionista do direito do trabalho.

A partir desse momento, o conceito de subordinação jurídica iniciou seu processo de ampliação. Segundo Danilo Gonçalves Gaspar, iniciando com a proposta de Romita de uma subordinação objetiva, passando pela subordinação estrutural encampada por Maurício Godinho Delgado, chega-se à subordinação potencial que é caracterizada quando o trabalhador, não subordinado classicamente, mas em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do empregador que presta serviço por conta alheia, sem dominar a atividade econômica, estando sujeito à direção do tomador do serviço, que por sua vez pode ou não dirigir ordens diretas àquele. Nesse sentido, o vocábulo potencial explicita bem o conceito ampliado de subordinação: o poder diretivo existe, mesmo que varie em diferentes graus, mas o seu exercício é potencial⁴⁸.

Em que pese alguns autores, a exemplo de Rúbia Zanotelli de Alvarenga⁴⁹ e Talita Camila Gonçalves Nunes⁵⁰, entenderem que ao teletrabalho se aplica mais adequadamente o conceito de subordinação estrutural, data máxima vênia, esta monografia compartilha o entendimento do professor Danilo Gonçalves Gaspar no sentido de que a subordinação no teletrabalho é caracterizada mais pela prestação de serviço por conta alheia do que pelo acolhimento, por parte do empregado, da dinâmica de organização e funcionamento do empregador⁵¹. Dessa forma, independentemente de efetivo recebimento de ordens diretas do tomador de serviço,

⁴⁷ GASPAR, Danilo Gonçalves. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. São Paulo: LTr, 2016. p. 104.

⁴⁸ GASPAR. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. *cit.*, 106-107.

⁴⁹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O teletrabalho e a subordinação estrutural*. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 47-54.

⁵⁰ NUNES, Talita Camila Gonçalves. *O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho*. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo: jan./fev. 2016. vol. 42, n. 167, p. 183-208.

⁵¹ GASPAR, Danilo Gonçalves. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. São Paulo: LTr, 2016. p. 59.

mas existindo tal potencialidade, em razão do serviço por conta alheia, os teletrabalhadores podem ser considerados empregados.

Nesse sentido, destaque-se o ensinamento de Vera Regina Loureiro Winter em sua obra *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*:

Assim, o teletrabalho não faz desaparecer a subordinação, mas apenas provoca uma alteração do seu conceito, desestabilizando o equilíbrio de forças que rege a relação de emprego em favor do empregado e em prejuízo do empregador [...] o trabalho a domicílio, se não-eventual, remunerado e subordinado, estará amparado pelo Direito do Trabalho, assim como, sem dúvida o teletrabalho⁵².

Diante do exposto, podemos inferir que não é possível extrair a natureza jurídica através de sua conceituação do teletrabalho, sendo necessário analisar o caso concreto, em respeito ao princípio da primazia da realidade, a fim de verificar a existência ou não dos elementos caracterizadores da subordinação jurídica e da relação de emprego.

2.5 O teletrabalho em tempos de COVID-19

Em 06 de fevereiro de 2020, outros elementos constitutivos da relação de teletrabalho passaram a ser reestruturados e adaptados a uma nova e surpreendente realidade: a pandemia do novo coronavírus. Nessa data, foi publicada a Lei nº 13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19, responsável pelo surto iniciado em Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Além disso, foram editadas diversas Medidas Provisórias pelo Governo Federal e, no Estado de São Paulo, publicado o Decreto nº 64.879, em 20 de março de 2020, reconhecendo o estado de calamidade pública e dando providências correlatas.

Conforme Histórico da pandemia de COVID-19, em Folha Informativa sobre COVID-19, da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), “em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de

⁵² WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: Ltr, 2005. p. 52.

Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. Essa decisão aprimora a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus”⁵³.

Assim como diversos portais jornalísticos, à época a OPAS publicou matéria anunciando o início da pandemia em nível internacional, alertando para uma necessária adaptação do Poder Público na gestão da emergência de saúde pública, bem como na adaptação da sociedade civil perante a iminente situação de calamidade pública:

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou nesta quinta-feira (30), em Genebra, na Suíça, que o surto do novo coronavírus (2019-nCoV) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). Atualmente, há casos em 19 países, com transmissão entre humanos na China, Alemanha, Japão, Vietnã e Estados Unidos da América. O principal motivo dessa declaração não diz respeito ao que está acontecendo na China, mas o que está acontecendo em outros países. Nossa maior preocupação é o potencial do vírus para se espalhar por países com sistemas de saúde mais fracos e mal preparados para lidar com ele⁵⁴.

Em relação ao Direito do Trabalho, as principais Medidas Provisórias editadas foram a 927, de 22 de março de 2020 e a 936, de 01 de abril de 2020.

A MP nº 927/200, estabeleceu no seu art. 3º que, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras medidas, o teletrabalho.

⁵³ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Histórico da pandemia de COVID-19*. In.: Folha Informativa sobre COVID-19. Disponível em <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>.

⁵⁴ OPAS. *OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus*. 30/01/2020. Notícia publicada no site da Organização <<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>

Na tentativa de aprofundar e especificar os aspectos característicos do teletrabalho no Brasil, estudaremos a seguir os dispositivos da MP que tratam do teletrabalho.

São eles:

Artigo 4º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio no contrato individual de trabalho.

Anote-se, de plano que o artigo colacionado dispõe sobre situações observadas exclusivamente no contexto do estado de calamidade pública, sendo que, *in casu*, o direito potestativo do empregador prevalecerá. Contudo, não se configura alteração contratual lesiva, posto que a autorização decorre de políticas públicas que visam conter o possível contágio dos empregados com o vírus em ambientes com muitas pessoas.

A alteração, que independe de acordos individuais e coletivos e de registro prévio no contrato – tendo em vista que o período pandêmico é, via de regra, curto e as necessidades prementes – dizem respeito ao regime de trabalho, do presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, ou também pode dizer respeito à determinação de retorno ao regime de trabalho presencial.

§ 1º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, a prestação de serviços preponderantemente ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

A respeito do dispositivo colacionado, importante lembrar que, apesar do inciso III, do art. 3º, da MP nº 927/20 ter se utilizado da expressão “teletrabalho”, espécie de trabalho à distância, na verdade, toda e qualquer modalidade de trabalho à distância,

mesmo que trabalho em domicílio em sentido estrito, pode ser utilizada como alternativa para enfrentamento da pandemia do Covid-19.

§ 2º. A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

De acordo com o § 2º, do art. 4º da MP, a direção do trabalho pelo empregador não se confunde com o fato de que a alteração deve ser noticiada com prazo razoável. Dessa forma, tanto a alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, quanto o retorno para o presencial, não seguem a regra geral da CLT, de quinze dias, conforme seu art. 75-C, § 2º. Neste caso, em função da calamidade pública, o prazo teve de ser reduzido.

§ 3º. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

A Medida Provisória, de forma clara, determina que a aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a realização do teletrabalho deve estar prevista em contrato. Tal disposição não configura, mais uma vez, alteração contratual. Aqui, o intuito é distribuir adequadamente as responsabilidades no âmbito da relação jurídica de teletrabalho. Anote-se que por força da razoabilidade, equipamentos e infraestrutura especiais, que são incomuns, devem ser fornecidos pelo empregador – disposições essas que devem estar expressas no contrato, nos termos do artigo em comento.

Por outro lado, a Medida Provisória determinou que o contrato que tratar das disposições relativas a equipamentos e infraestrutura, deve ter sua forma por escrito, firmado previamente, em até trinta dias, contados da mudança do regime de trabalho.

§ 4º. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância: I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura,

que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II – na impossibilidade de fornecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Neste dispositivo é aberta a hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o que, não raramente, é comum. Nesses casos, o empregador poderá (não deverá) fornecer os equipamentos em regime de comodato, bem como, poderá (não deverá) pagar os serviços de infraestrutura, tais como luz, internet, etc., não caracterizando tal pagamento, verba de natureza salarial, o que lógico por se tratar de valores recebidos para o trabalho e não pelo trabalho.

Pode ocorrer, contudo, de o empregador também não ter condições de oferecer equipamentos em regime de comodato aos seus empregados. Neste caso, mesmo não havendo como realizar as atividades necessárias, o período caracterizar-se-á como tempo à disposição do empregador, em vista do risco da atividade econômica, assumido pelo empregador.

§ 5º. O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Veja-se que o dispositivo trata da utilização de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal do empregado. De qualquer forma, considerando que os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos às regras de limites de jornada, pagamento de horas extras, pagamento de sobreaviso ou horas de prontidão, salvo previsão em acordo individual ou coletivo, parece desnecessário e ineficaz o parágrafo 5º.

Art. 5º. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

A regra geral da Consolidação das Leis do Trabalho sobre teletrabalho também abarca estagiários e aprendizes. Ainda que estagiário seja regulado por lei própria e a relação de fato existente sequer possa ser dita trabalhista, há aspectos do trabalho

subordinado que a ele se aplicam. O aprendiz, por outro lado, está regulado na própria CLT, nos arts. 428 a 435.

Veja-se que a MP nº 927/20 não tratou das precauções que o empregado deve tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Assim, deve ser aplicada aos casos de teletrabalho decorrentes da calamidade pública pelo Covid-19, a regra geral constante do art. 75-E e parágrafo único, da CLT.

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto neste Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II, do capítulo I, do Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

O dispositivo está contido no Capítulo X da Medida Provisória nº 927/20, que trata de outras disposições em matéria trabalhista.

É claro que o teletrabalho não se confunde com as atividades relacionadas ao trabalho de teleatendimento e ao trabalho de telemarketing. A disciplina normativa dessas atividades encontra-se nos arts. 227 a 231 da CLT.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...]

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Por fim, o comando do artigo 62, inciso III, da Consolidação, se aplica ao teletrabalho previsto na regra geral (arts.75-A a 75-E, da CLT) e, também ao teletrabalho do regime de exceção decorrente da calamidade pública pelo Covid-19 e normatizado na MP nº 927/20.

Embora não fosse necessário, o § 1º, do art. 4º da MP Nº 927/20, já examinado, dispõe expressamente sobre a aplicação do art. 62, inciso III, da CLT, no caso.

Assim, o empregado em regime de teletrabalho em função da pandemia do coronavírus, não registrará horário e não terá direito ao adicional de horas extras.

Capítulo III - Acidentes no teletrabalho

3.1 Acidente de trabalho: conceitos e diferenças

Por muito tempo, o que hoje é conhecido como acidente, mais particularmente, acidente de trabalho, era considerado como infortúnio, o que trazia uma ideia de falta de sorte e desgraça. Além disso, durante o século XIX, tal infortúnio era tido como um acontecimento súbito, traumático e decorrente do acaso, o que passava uma falsa ideia de que nada poderia ser feito para evitá-lo. Entretanto, de acordo com José Cairo Junior, “atualmente a doutrina afasta essa ideia, substituindo-a pela possibilidade de previsão, ainda que in abstrato, e, conseqüentemente, de prevenção, uma vez que suas causas são perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente de trabalho”⁵⁵.

José Affonso Dallegrave Neto defende que, no estudo dos acidentes de trabalho, das doenças ocupacionais e de suas repercussões, o foco deve se voltar a reparar o infortúnio e bem como a promover a saúde do trabalhador. Assim como o referido autor fez em sua obra, cabe reproduzir o conceito trazido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), segundo o qual “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doenças ou enfermidades”⁵⁶. Nesse diapasão, deve ser constante a preocupação do empregador, responsável pela atividade a ser realizada, com o bem-estar dos seus empregados, prezando pelo aumento da saúde no ambiente de trabalho por meio, da constante busca pela diminuição dos riscos inerentes à realização de qualquer atividade.

Durante o estudo do tema acidente de trabalho, deve-se ter em mente que esse gera uma ruptura no estado de completo bem-estar do trabalhador, causando conseqüências em diversas dimensões, interessando para este trabalho, mais especificamente, as conseqüências jurídicas.

A primeira noção a respeito do tema compreende a ideia de que o acidente é um fato que resulta do inter-relacionamento patrão/empregado, sendo anterior e independente de qualquer

⁵⁵ CAIRO JR, José. *O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 55.

⁵⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 98.

definição jurídica, diante da constatação de estar o risco ligado inseparavelmente a qualquer trabalho humano⁵⁷.

Ademais, é essencial compreender que, em virtude da Lei, nº. 8.213/1991, a expressão acidente de trabalho, é gênero que abarca duas espécies principais: acidente típico/*strictu sensu* e doença ocupacional. Veja-se:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. [...]

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Nessa toada, Dallegrave Neto, sintetiza o diploma legal conceituando o acidente de trabalho como o “sinistro que decorre da execução do contrato de trabalho, provocando lesão corporal que cause morte ou redução a capacidade laborativa”⁵⁸. O referido autor adota a mesma linha de pensamento de Sebastião Geraldo de Oliveira que, tomando como base o conceito legal, identifica 4 requisitos necessários à configuração do acidente do trabalho: evento danoso; decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa (nexo causal); que provoca lesão corporal ou perturbação funcional; que causa morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho⁵⁹.

⁵⁷ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. *Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 122.

⁵⁸ DALLEGRAVE NETO. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. *cit.*, p. 305.

⁵⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 74.

Quanto às distinções estabelecidas entre as espécies de acidente de trabalho, interessa destacar, desde logo, o posicionamento de Brandão, segundo o qual essas possuem importância meramente doutrinária já que, para fins de proteção ao trabalhador, o legislador brasileiro as equiparou.

Enquanto o acidente típico de trabalho é um fato anormal caracterizado por sua imprevisibilidade, ocorrido durante um momento identificável de exercício da atividade, a doença ocupacional é fruto da realização das atividades normais do empregado podendo ser abstratamente prevista, mas de difícil estipulação de data ou origem determinada por ser de gradual evolução. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, o acidente se configura “pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento”⁶⁰.

Dessa forma, Cláudio Mascarenhas Brandão conceitua o acidente-tipo – denominação adotada pelo autor – como um “evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas, não sendo essencial a violência, podendo ocorrer sem provocar alarde ou impacto”⁶¹.

Nessa mesma linha de pensamento:

O fato gerador do acidente típico geralmente mostra-se como evento súbito, inesperado, externo ao trabalhador e fortuito, no sentido de que não foi provocado pela vítima. Os efeitos danosos normalmente são imediatos e o evento é perfeitamente identificável, tanto com relação ao local da ocorrência, quanto no que tange ao momento do sinistro, diferentemente do que ocorre nas doenças ocupacionais⁶².

No que concerne às doenças ocupacionais, a Lei nº. 8.213/91 as diferencia em duas subespécies: doença profissional e doença do trabalho. Segundo o referido diploma legal, a primeira é aquela “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social”. Já a doença do trabalho é definida

⁶⁰ OLIVEIRA. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. *cit.*, p. 43.

⁶¹ BRANDÃO. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador. *cit.*, p. 129.

⁶² OLIVEIRA. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. *cit.*, p. 48-49.

como aquela “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”

Acerca da conceituação das duas subespécies de doenças ocupacionais, vale destacar:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. [...] Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada de mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. [...] Diferentemente das doenças profissionais, as mesopatias não têm nexo causal presumido, exigindo a comprovação de que a patologia desenvolveuse em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado⁶³.

Ainda a respeito da doença do trabalho, o art. 20, §1º, da Lei nº. 8.213/91 elenca quatro hipóteses de doenças que, por genericamente não terem nexo causal com o trabalho, não são consideradas como tais. São elas: doença degenerativa, doença inerente a grupo etário, doença endêmica própria da região em que o trabalhador seja habitante e doenças que não causem incapacidade laborativa. Sobre essa última, cabe destacar que acarretar incapacidade para o trabalho é um requisito para a configuração do acidente de trabalho lato sensu, já que tal classificação interessa precipuamente à Previdência Social que, por sua vez, destina a cobertura acidentária à proteção do indivíduo impossibilitado de garantir sua renda por meio do trabalho.

Além das duas principais espécies de acidente de trabalho acima explicadas, acidente típico e doença ocupacional, a Lei nº. 8.213/91 estabelece que serão equiparados ao acidente de trabalho, o acidente caracterizado pela coexistência de

⁶³ OLIVEIRA. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. *cit.*, p. 55-56.

concausa diferente do trabalho e outros incidentes, ali elencados, relacionados ao trabalho:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...) II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Dentre esses acidentes equiparados ao acidente de trabalho, a doutrina destaca os acidentes gerados por concausa e os acidentes de trajeto, normalmente

ocorridos durante o percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela, chamados de *in itinere*, destaque esse, devido ao peso estatístico da frequência em que ocorrem. As demais hipóteses acima referidas, segundo Oliveira, “mesmo ocorrendo no horário de trabalho, não estão diretamente relacionadas com a atividade profissional, apesar do vínculo causal indireto”⁶⁴. Além disso, também são elencadas hipótese em que os acidentes ocorrem fora do local ou do horário de trabalho, mas se relacionam estritamente com o cumprimento do contrato de trabalho.

No que diz respeito aos acidentes gerados por causas concorrentes, ou concausas, importa perceber que esses são gerados por fatores, de natureza estranha à atividade de trabalho, que, adicionados à uma causa, geram um resultado danoso. Cláudio Mascarenhas Brandão classifica as concausas de acordo com o momento em que atuam: anteriores, simultâneas ou posteriores.

As concausas anteriores, ou prévias, são aquelas estranhas ao trabalho que, ao se relacionarem com ele ou com um acidente ali ocorrido, geram ou agravam o dano. Dessa forma, para configurar a existência da concausa anterior, é preciso identificar que o acidente sozinho seria incapaz de produzir o resultado danoso. Um forte exemplo é a hipótese de um empregado hemofílico sofrer um corte que se transforma em hemorragia devido à sua prévia condição de saúde (hemofilia).

As concausas simultâneas ou concomitantes são aquelas causas independentes que coincidem com o momento do sinistro. “Há um sincronismo em relação ao infortúnio, embora seja um fato autônomo, com raízes próprias, e capaz de gerar efeitos inteiramente distintos do que seria naturalmente esperado em face do sinistro”⁶⁵. Já as concausas supervenientes, ou posteriores, são aquelas que se manifestam após o acidente, agravando suas consequências e estando com ele diretamente relacionadas. É o caso, por exemplo, de um empregado que morre de infecção hospitalar, adquirida ao ser submetido a uma cirurgia, após se ferir no trabalho.

Em relação às concausas cumpre destacar a questão controvertida acerca do grau de contribuição da atividade laboral para configuração do nexos causal. Para a

⁶⁴ OLIVEIRA. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. *cit.*, p. 66-67.

⁶⁵ BRANDÃO. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador. *cit.*, p. 128.

Previdência, não importa a intensidade, bastando que o trabalho tenha atuado como concausa para o pagamento dos benefícios previstos na Lei nº 8.213/91⁶⁶. Entretanto, para fins de responsabilidade e conseqüente reparação civil, o grau de influência da concausa laboral deve ser considerado no arbitramento dos valores indenizatórios.

Por fim, no que diz respeito aos acidentes de trajeto, José Cairo Júnior conceitua-os como aqueles ocorridos “fora do estabelecimento da empresa, mas enquanto o empregado percorre o trajeto residência-trabalho ou vice-versa, durante o período de descanso ou refeição, ou, ainda, quando se encontra executando serviços externos”⁶⁷. A grande questão surgida a respeito desses acidentes envolve a conceituação do que viria a ser o percurso trabalho-residência, uma vez que é necessário a configuração do nexa causal para caracterização do acidente de trabalho.

Nesse sentido, tanto a jurisprudência quanto a Previdência Social, administrativamente, têm aceitado pequenos desvios e pequenas variações no tempo de deslocamento. Sebastião Geraldo de Oliveira defende que “se o tempo de deslocamento (nexa cronológico) fugir do usual ou se o trajeto habitual (nexa topográfico) for alterado substancialmente, resta descaracterizada a relação de causalidade do acidente com o trabalho”⁶⁸.

3.2 Dever de segurança e proteção

Como visto anteriormente, a CLT não diferencia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele realizado à distância, de forma que o teletrabalhador, cujo foco desta pesquisa se destina, possui todos os direitos destinados ao empregado comum, destacando-se aqui o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Segundo Alfredo Massi esse direito, inclusive, se inclui no rol dos direitos e garantias fundamentais trazidos na Constituição de 1988 e se destina ao meio ambiente de trabalho, independentemente do local em que o teletrabalhador execute suas atividades.

⁶⁶ OLIVEIRA. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. *cit.*, p. 82.

⁶⁷ CAIRO JR. O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. *cit.*, p. 61.

⁶⁸ OLIVEIRA. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. *cit.*, p. 59.

Além dos dispositivos constitucionais já citados nesse estudo, vale lembrar o art. 170 da Constituição da República, ao dispor que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, entre outros princípios, a defesa do meio ambiente (inciso VI), aí incluído obviamente o laboral (art. 200, VIII, do estatuto jurídico fundamental)⁶⁹.

É certo que o tele-empregador possui os mesmos deveres de manutenção do bem-estar e da saúde do tele-empregado que qualquer empregador possui em relação a empregado comum. Cabe, portanto ao tele-empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados em relação a tais normas e as precauções a serem tomadas na execução das atividades, bem como fiscalizá-las e facilitar o exercício da fiscalização pelas autoridades competentes.

Ademais, considerando a própria natureza do teletrabalho, há algumas peculiaridades que merecem ser discutidas, tendo em vista, principalmente, que a legislação brasileira acerca do teletrabalho é muito nova e ainda insuficiente para abarcar todas as peculiaridades dessa modalidade.

Nesse sentido, o ambiente de trabalho do teletrabalhador ganha principal destaque devido à sua importância enquanto desencadeador dos acidentes de trabalho próprios dessa modalidade, reforçando a relevância de exigências relativas à temperatura, ventilação, ergonomia de móveis e equipamentos, fatores psicológicos relacionados ao ritmo, ao volume e à natureza das operações, etc.; análise das capacidades e aptidões dos trabalhadores; proporcionar equipamentos de proteção adequados, entre outros.

A infraestrutura do local de trabalho – nesse conceito incluídos todos os equipamentos para a realização das atividades, como mesas, cadeiras, estantes, computadores, telefones, impressoras bem como as condições de tais equipamentos e condições próprias do local de iluminação, temperatura, ventilação, capacidade da

⁶⁹ MASSI, Alfredo. *Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador*. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 46.

rede elétrica – é um grave fator de risco para acidentes e doenças ocupacionais caso estejam em desconformidade com as normas de segurança e medicina do trabalho.

3.3 Saúde e segurança do teletrabalhador: peculiaridades dessa relação laboral

Cumprir registrar, de início, que trabalhador doméstico não se confunde com empregado em domicílio. Aquele, como sabemos, é regido por lei especial (Lei Complementar 150/2015) e presta serviços de natureza contínua à pessoa física ou à família no âmbito (ou para o âmbito) residencial do tomador; este, regido pela CLT (art. 6º), labora em sua própria residência, sendo que a atividade do seu empregador é, em princípio, de natureza lucrativa.

Além disso, o trabalhador doméstico não é destinatário de todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal (art. 7º, parágrafo único). Já o empregado em domicílio é destinatário de todos os direitos trabalhistas previstos na CF e na CLT.

Na redação (original) do art. 6º e do art. 83 da CLT, o empregado em domicílio seria aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta de empregador que o remunere”.

De acordo com o art. 6º da CLT, “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”.

Assim, pela nova definição legal, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I, da Consolidação.

Todavia, o parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que 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”. Daí a nova figura do teletrabalho.

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou à CLT os arts. 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, que dispõem sobre o teletrabalho nos seguintes termos:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

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.

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.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

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

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. Isto é, teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST⁷⁰ que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão).

Nesse sentido, dispõe a jurisprudência pátria:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i.é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada *stricto sensu*); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada *lato sensu*) e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice-versa (jornada *in itinere*). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do

⁷⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 428. Enunciado: "I - o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso; II - em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso". Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados>.

empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafos 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo atualização e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc., pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido (TRT 2ª R – RO 00026781620115020068 – Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – 4ª T. – DEJT 05.07.2013).

Entretanto, em razão do fato de o trabalhador em teletrabalho ser empregado, não há uniformidade quanto ao seu direito a horas extras ou a salário *in natura*. É o que se infere dos seguintes julgados:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse

empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República (TRT 3ª R., RO 0010132-05.2016.5.03.0178, 2ª T., DEJT 13.03.2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou

de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido (TST-AIRR 62141-19.2003.5.10.0011, 6ª T., Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 16.04.2010).

O art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV).

Ademais, é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (CF, art. 7º, XXVII). Daí a importante observação de Marcelo Moura:

Equilibrar a necessidade de controle da atividade, com a preservação da vida íntima do empregado, considerando-se a particularidade do trabalho realizado em seu domicílio, é um dos desafios do mundo moderno.

Capítulo IV - Quadros psicológicos no teletrabalho

4.1 Algumas doenças comuns no teletrabalhador

O trabalho é uma atividade humana que demanda esforço e desgaste – tanto físico quanto mental – ao trabalhador e, por isso é passível de trazer malefícios à sua saúde. As patologias decorrentes do trabalho se distinguem, a depender do serviço prestado, ou seja, variam de acordo com os elementos que permeiam o trabalho e o meio ambiente no qual o empregado se insere.

Ensina Adriana Bottos, existem três principais condições que afetam o teletrabalhador, quais sejam:

- Fadiga visual (astenopia). Isso inclui fotofobia, dor ocular, dores de cabeça, coceira nos olhos, divisão de imagens, distúrbios digestivos, conjuntivite, ceratite, lacrimejamento.
- Carga postural, com dores no pescoço, nuca, costas e região lombar.
- Patologia psíquica, que pode levar ao cansaço psicofísico devido ao trabalho monótono, rotineiro e repetido. Desconhecimento do resultado final da obra, alto ritmo de trabalho, pouca comunicação, etc.⁷¹.

⁷¹ BOTTOS, Adriana V. *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. 1. ed. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2008. p. 34 (tradução livre). Texto original: "- *Fatiga visual (astenopía)*. Ello incluye fotofobia, dolores oculares, cefaleas, picazón de ojos, desdoblamiento de imágenes, trastornos digestivos, conjuntivitis, queratitis, lagrimeo; - *Carga postural, con algias en nuca, cuello, espalda y zona lumbar*; - *Patología psíquica, pudiendo derivar en fatiga psicofísica por trabajos monótonos, rutinarios y repetidos. Desconocimiento del resultado final del trabajo, ritmos de trabajo elevados, poca comunicación, etc*".

As patologias se discriminam entre: (i) aquelas relacionadas ao excesso de exposição dos olhos à tela do computador, podendo causar, segundo a autora, fotofobia, dores oculares, dores de cabeça (cefaleia), entre outros; (ii) as desenvolvidas em razão do cansaço relacionado à postura e à falta de conhecimento ou falta de fornecimento das orientações e condições mínimas de saúde e proteção ao teletrabalhador, causando diversos quadros de dor na nuca, dor lombar e cervical; e (iii) as patologias psíquicas (ou quadros psicológicos), traduzidas em fadiga psicofísica, relacionadas à repetição e à rotina de trabalhos monótonos, ao ritmo elevado de serviço, bem como se devem à falta de noção acerca dos resultados finais e à parca e frágil comunicação entre os entes da relação laboral.

Conforme exposto alhures, a Consolidação das Leis do Trabalho funciona como legislação a ser aperfeiçoada por leis complementares e ordenamentos específicos voltados a ampliar a proteção, saúde e segurança dos trabalhadores. É o caso, por exemplo, da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), voltada a regulamentar os arts. 175, 176, 178, 198 e 199 da CLT (Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho, do Título II) e estabelece parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.

A referida Norma Regulamentadora vem sofrendo alterações ao longo do tempo. Com o intuito de adequar e alargar a tutela jurídica, por intermédio da Portaria MTb nº 876, de 24 de outubro de 2018, foram estabelecidas novas regras, tais como as sobre iluminância, instituindo a Norma de Higiene Ocupacional nº 11 (NHO 11) - Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos, da Fundacentro.

Imperioso anotar que o surgimento das patologias relacionadas ao trabalho exercido por intermédio das TICs é potencializado quando não há observância de requisitos básicos à manutenção da saúde e de um meio-ambiente hígido ao teletrabalhador. Em todo o caso, vale salientar, como já visto, estrutura física do trabalhador não é o único fator a ensejar riscos à saúde, tampouco deve ser o único aspecto a ter enfoque do legislador, devendo recair a proteção, conjuntamente, sobre a parcela psicológica, a mente do obreiro.

Os riscos psicossociais vinculados ao trabalho, portanto, podem provir de uma sobrecarga quantitativa, da carga qualitativa insuficiente, do conflito de papéis e funções, da falta de controle sobre a situação, da falta de apoio social, ou ainda de estressores físicos⁷².

Portanto, no novo cenário socioeconômico, com as revoluções industriais, o modelo pós-fordista de organização empresarial (toyotismo), o avanço da ideologia neoliberal, a competitividade avassaladora, a globalização, a nova dinâmica nas relações de trabalho, entre outros fatores, muitos problemas psicossociais foram surgindo com mais frequência entre a população trabalhadora⁷³.

Conforme se desenvolve e se expande o capital ao redor do globo, com a disseminação do neoliberalismo e suas políticas socioeconômicas que acentuam a mercantilização das relações sociais, a intensidade do trabalho abstrato e a exploração do trabalhador, observa-se um aumento da taxa de problemas sociais e psíquicos. Segundo asserta Rubens Luiz Schmidt Rodrigues Massaro, uma das maiores causas dos problemas psicossociais é o estresse ocupacional (ligado ao trabalho), que de acordo com Marcelo Válio “se caracteriza pela falta de capacidade do trabalhador de se adaptar às demandas existentes no trabalho” e outras desordens psicológicas ligadas às experiências de trabalho⁷⁴.

Além do fator pessoal, há funções que apresentam ritmo mais intenso de diligência e esforço (seja físico ou mental) e tem maior condão de gerar estresse ao teletrabalhador. Funções essas que representam maiores cobranças, carga de trabalho e desgastes emocionais, sendo nesse contexto a síndrome do *Burnout* – ou esgotamento profissional (CID10 - Z.73), um dos maiores risco atuais do estresse ocupacional – considerada uma das patologias mais graves e comuns em todo o mundo em razão dos pesados efeitos psíquicos e físicos associados. Analisando as causas dessa doença, Válio afirma que “o *Burnout* é, em grande parte, devido à natureza do trabalho, em vez das características em si do trabalhador”⁷⁵.

⁷² PEREIRA, André Sousa. *Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais*. São Paulo: LTr, 2019. p. 68.

⁷³ PEREIRA. *Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador*. *cit.*, p. 54.

⁷⁴ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador*. São Paulo: LTr, 2018. p. 62-63.

⁷⁵ VÁLIO. *Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador*. *cit.*, p. 66.

Por conseguinte, podemos concluir que teletrabalho favorece o surgimento de doenças psicossociais, tendo como uma de suas peculiaridades o isolamento do trabalhador, que deixa de atuar socialmente, não exercendo, em regra, suas atividades em conjunto com seus colegas; algo que não é psicologicamente saudável.

Considerando, ainda, o caráter instável do teletrabalho, com todas as flexibilizações e potenciais ofensas aos direitos fundamentais do trabalhador (como limitação de jornada e repouso semanal remunerado), bem como considerando a incipiente previsão normativa a seu respeito, a eventual interferência na privacidade do trabalhador, combinados com todos os aspectos socioeconômicos que influenciam sua atividade, essa forma de trabalho aparece como importante fonte de problemas psicológicos ao trabalhador.

Na atualidade, um tema que vem sendo muito discutido é o direito à desconexão, isto é, o “direito constitucional a estar fora do trabalho, física e mentalmente, durante e após a jornada”⁷⁶, como bem assertam Almeida e Severo. O teletrabalho, principalmente devido às tecnologias da informação e comunicação (softwares, aplicativos), aos aparatos eletrônicos (celulares, smartphones, tablets, laptops) e às flexibilizações de jornada, acaba sendo nocivo ao direito à desconexão do trabalhador, ferindo sua dignidade e tolhendo-o do exercício de sua cidadania e direitos sociais⁷⁷. Os direitos ao lazer e ao repouso ficam comprometidos⁷⁸, abalando a saúde mental e causando deteriorações em seu convívio social.

4.2 Saúde e meio-ambiente na relação de teletrabalho

A Reforma Trabalhista de 2017 demonstrou a preocupação do legislador em abarcar os temas do acidente e das doenças relacionadas ao labor, consagrando o art. 75-E da Consolidação:

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.

⁷⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 38.

⁷⁷ ALMEIDA; SEVERO. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. *cit.*, p. 47.

⁷⁸ ALMEIDA; SEVERO. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. *cit.*, p. 60.

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

Contudo, o legislador reformista peca ao intentar jogar a responsabilidade para o teletrabalhador através de um termo escrito. Isto porque, em verdade, toda empresa deve ter interesse em que não haja acidente de trabalho. Ou seja, a atuação do empregador tem de ser mais ativa e presente do que por atos simples de comunicação. Denise Fincato defende que o dever do empregador de proporcionar um meio-ambiente de trabalho saudável “não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas”. Concluindo que o termo “instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho”⁷⁹.

Nesse diapasão, mais do que elaborar normas, o empregador precisará realizar fiscalizações, dentre outras atitudes mais incisivas, para cumprir com seu dever. Não obstante, o sentido da previsão reforça a “tese de que todos os acidentes tivessem como causa ‘ato inseguro’ do empregado”⁸⁰, ou seja, de que se o empregador cumprir com as imposições meramente comunicativas estabelecidas pela lei, a responsabilidade por qualquer acidente de trabalho seria exclusivamente direcionada ao empregado. O parágrafo único do dispositivo colacionado reforça esse sentido ao trazer a imposição de o empregado ter de assinar termo de responsabilidade, fazendo com que a incumbência pela saúde e segurança do trabalho recaia sobre ele.

De fato, o panorama descrito é potencialmente um causador de excessivo dano à saúde pública e à dignidade do teletrabalhador e seus familiares, especialmente em razão do desrespeito a que o legislador demonstrou ao previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e art. 927, do Código Civil, bem como do ferimento aos princípios da prevenção e da precaução, destinados à redução dos riscos da atividade laborativa.

⁷⁹ FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista Magister de Direito do Trabalho. v. 82, jan./fev. 2018. Porto Alegre: LexMagister, 2004. p. 53-55.

⁸⁰ SILVA. o Teletrabalho. *cit.*, p. 59.

Desse modo, a questão psicológica será mais gravosa do que a física, pois ela é menos discutida e conhecida entre os trabalhadores e empregadores, posto que obteve maior destaque mais recentemente.

Nesse contexto, Pereira reúne técnicas que podem ser aplicadas com o fito de promover ambiente sadio e hígido para a saúde mental do trabalhador, como checklists, entrevistas, avaliação de dados administrativos, fixação razoável de carga de trabalho, gestão democrática, dentre vários outros mecanismos que buscam melhorar as condições e a organização do trabalho, bem como a integração do trabalhador⁸¹. Logo, cabe ao legislador, urgentemente, regulamentar a saúde mental, da mesma forma que tratou da saúde física e da segurança do trabalhador.

O fato de o trabalho ser exercido fora do estabelecimento físico do empregador não pode servir como escusa para permitir que o trabalhador fique exposto a riscos que coloquem sua integridade em risco, inclusive por força do art. 6º da CLT. Assim, mesmo no caso do teletrabalho, continua sendo indispensável ao empregador todo o cuidado devido aos demais trabalhadores, sem discriminação. Ainda assim, importa dizer que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) emitiu enunciado, reiterando que o empregador possui a obrigação de elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), sem prejuízo dos deveres de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive através da realização de treinamentos.

Esse ônus do empregador deve, ademais, ser agravado, considerando que seu poder de fiscalização sobre o ambiente físico é significativamente menor. Georgenor Franco Filho lembra que “deve ser observado o art. 171 da CLT, quanto às edificações, e o art. 175 da CLT e a NR-17 quanto à iluminação. Quanto à ventilação (natural ou artificial), a regra é a do art. 176 e seguintes da CLT”⁸² sobre os locais onde o teletrabalho se desenvolve.

⁸¹ PEREIRA. Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador. *cit.*, p. 203-211.

⁸² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Reforma trabalhista em pontos: de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17*. São Paulo: LTr, 2018. p. 75.

Outro ponto de debate reside na forma com que deve ser feita a fiscalização acerca da observância dos deveres pelo empregador quanto à saúde e à segurança do trabalho.

A esse respeito, Vera Loureiro Winter intui que o problema da fiscalização (que pode ser feito tanto no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho quanto pelo Ministério Público do Trabalho) existe apenas no tocante às situações quando o teletrabalho é realizado no domicílio do empregado⁸³. Isso porque outros ambientes, como os telecentros, não apresentam o mesmo status que o domicílio. Há, contudo, um entrave à fiscalização que é a inviolabilidade do domicílio, garantido no art. 5º, XI, CF/88, segundo o qual apenas com o consentimento do teletrabalhador é que poderia o fiscal adentrar em sua residência, salvo se houver alguma exceção prevista. Estamos diante, por esses motivos, de um evidente impasse à tentativa de se fiscalizar o ambiente físico do teletrabalhador, considerando que o empregador poderá exercer influência para impedir que esta se realize.

Surge a dúvida se poderia ser aplicada por analogia a Instrução Normativa nº 110 de 2014, do Ministério do Trabalho e Emprego, quanto à fiscalização do trabalho doméstico. Miziara entende ser possível, o que permitiria uma fiscalização indireta, “que ocorre com sistema de notificação e apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do MTE”⁸⁴.

Finalmente, é podemos que o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho é inconstitucional por descumprir a ordem expressa do inciso XXII do art. 7º da Constituição. Nessa toada, o empregador deve tomar total cuidado com a saúde e a segurança de todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores. Por fim, há de se salientar o perigo à saúde mental do teletrabalhador, vide que as características dessa forma de trabalho favorecem o surgimento de patologias psicossociais.

⁸³ WINTER. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. *cit.*, p. 165.

⁸⁴ MIZIARA, Raphael. *A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil*. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; MARTINS, Rafael Lara; MIZIARA, Raphael (coords.). *Reforma trabalhista na visão da advocacia: aspectos práticos e estratégicos para o cotidiano*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018b. p. 142.

CONCLUSÃO

Primordialmente, importante reforçar o que já foi dito: o caráter teleológico assume no ramo juslaboral papel fundamental, sem o qual sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando de cumprir sua função principal – isto é, seu valor finalístico essencial – na sociedade contemporânea: *a melhoria nas condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.*

Assim, o ramo justralhista incorpora, no conjunto dos seus princípios, regras e institutos, um valor e uma direção finalísticos, na busca de realizar a motivação democrática e inclusiva da desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, de modo a restringir o livre domínio e controle das forças de mercado e de setores da burguesia econômica internacional na administração do trabalho humano.

Ou seja, o Direito do Trabalho, entendido como direito fundamental humano, engloba, o direito ao trabalho, à liberdade de escolha do trabalho, existência de condições justas de remuneração e limitação da jornada, e ainda direito de associações, entre outros.

No presente trabalho pudemos perceber, através da pesquisa realizada, que diversas consequências causadas pela flexibilização das relações de trabalho à saúde física e psíquica e aos direitos dos empregados que realizam sua atividade

habitual fora das dependências físicas da empresa, através do uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Com análise voltada à evidente dissociação entre a empresa e o local ou os locais de execução do trabalho pelos empregados, entendido como uma das características principais do teletrabalho, estudamos as intersecções entre o processo histórico de restrições aos direitos dos trabalhadores e o reconhecimento de quadros psicológicos ocasionados pela flexibilização das relações de trabalho observada nas últimas décadas como acidente de trabalho.

O teletrabalho é modalidade contratual com a gênese da Revolução Informacional. Seus fundamentos são diversos do trabalho concebido e regido na Revolução Industrial e, por isto, carecia verdadeiramente de regulamentação própria. Equivocou-se o legislador nacional, em 2011, ao declarar a equiparação de tratamento entre trabalho presencial e trabalho a distância o que, atualmente, vê-se corrigido com o correto destaque ao teletrabalho.

O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. Nesse sentido, é incorreto utilizar como sinônimo de teletrabalho a expressão trabalho a distância, bem como o trabalho em domicílio (e sua variante *home office*). No teletrabalho, o centro das constatações e do estabelecimento das consequências da relação de emprego deixa de ser o local de trabalho e a compra de horas do dia do empregado. O tempo do trabalho, portanto, deixa de ser tão relevante, o que pode ser positivo, inclusive ao empregado, que passa a ver viável a consecução de sua antiga reivindicação pela conciliação digna de suas diversas dimensões vivenciais.

No teletrabalho, não há compra de tempo, não há jornada a cumprir. O teletrabalho é atemporal e flexível. Em âmbito nacional, embora com diversos anos de atraso (inclusive em comparação com países sul-americanos), o Brasil finalmente regra as relações de teletrabalho, reconhecendo o fenômeno, quando subordinado, como tipo especial de contrato de trabalho e impondo, para sua validade, a forma escrita.

Segundo a lógica reformista, delega-se, às partes, em diversos momentos, a decisão sobre questões afetas ao estabelecimento e dinâmica do ajuste

(equipamentos e despesas, por exemplo) e impõe ao empregador o dever de instruir o empregado em regime de teletrabalho sobre saúde e segurança no (tele)trabalho.

Vale salientar, ainda, que além das regras sobre teletrabalho contidas na CLT, nos seus arts. 75-A a 75-E, o modelo teve que ser adaptado às necessidades do período de calamidade pública decorrente do COVID-19, em que o tempo é escasso e tudo deve ser realizado com maior brevidade, sob pena de perder-se a efetividade e, com ela, empregos e vidas. Por isso, forçoso dizer que a MP nº 927/2020 não criou nada com relação ao teletrabalho, sendo também equivocado dizer-se que a MP teria criado um “novo teletrabalho”. Apenas foram amenizadas as formalidades da CLT (arts. 75-A a 75-E) antagônicas ao momento de urgência.

Nesse contexto, imperioso anotar que o surgimento das patologias relacionadas ao trabalho exercido por intermédio das TICs é potencializado quando não há observância de requisitos básicos à manutenção da saúde e de um meio-ambiente hígido ao teletrabalhador. Patologias, conforme exposto, de ordem física e psíquica.

As patologias se distinguem entre: (i) fotofobia, dores oculares, dores de cabeça (cefaleia), relacionadas ao excesso de exposição dos olhos à tela do computador; (ii) dor na nuca, dor lombar e cervical devido ao cansaço relacionado à postura e à falta de conhecimento ou falta de fornecimento das orientações e condições mínimas de saúde e proteção; e (iii) as patologias psíquicas (ou quadros psicológicos), traduzidas em fadiga psicofísica, relacionadas à repetição e à rotina de trabalhos monótonos, ao ritmo elevado de serviço, bem como se devem à falta de noção acerca dos resultados finais e à parca e frágil comunicação entre os entes da relação laboral.

Além disso, em que pesem as características próprias da função e da pessoa do teletrabalhador, em um contexto de maiores cobranças, carga de trabalho e desgastes emocionais a síndrome do *Burnout* (CID10 - Z.73) representa uma das mais graves e comuns doenças em todo o mundo em razão dos pesados efeitos psíquicos e físicos associados.

Portanto, em face também do isolamento do trabalhador, o teletrabalho favorece o surgimento de doenças psicossociais, sendo que o empregado deixa de

atuar socialmente, não exercendo, em regra, suas atividades em conjunto com seus colegas; algo que não é psicologicamente saudável.

Por fim, saliente-se que o cenário provável no Brasil é que, com a conquista da segurança jurídica e a adequação das normas da Reforma Trabalhista pela doutrina e pela jurisprudência referente ao teletrabalho, essa nova forma de trabalho deve ser cada vez mais difundida e presente no mercado de trabalho.

O teletrabalho é promissor para revolucionar as relações de trabalho e trazer efeitos positivos sobre a economia. Sem embargo, o Estado não deve deixar os teletrabalhadores em situação de abandono e precarização. A Reforma Trabalhista foi importante como marco regulatório do teletrabalho, mas deve ser subjugada à Constituição e aos princípios gerais do Direito do Trabalho para ser passível de aplicação.

REFERÊNCIAS:

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 47-54.

AMORIM, Junior Cléber Nilson. **Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Decreto nº 64.879, de 20 de março de 2020**. Disponível em: < <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2020/decreto-64879-20.03.2020.html> >. Acesso em: 10/11/2022.

AUTUORI, Maria Helena Villela; GREGORIN, Daniela. **O Teletrabalho**. In: SCHOUERI, L. E. Internet: o direito na era virtual. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2001. p. 125-140.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOTTOS, Adriana V. **Teletrabajo: su protección en el derecho laboral**. 1. ed. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2008.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 122.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 30/09/2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 30/09/2022.

CAIRO JR, José. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho – obra revista, atualizada, conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 8

EÇA, Vitor Salino de Moura; VILELA, Janaína Alcântara. Os direitos fundamentais sociais: considerações sobre a sua efetividade. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra; EÇA, Vitor Salino de Moura. **Direito material e processual do trabalho na perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2014.

FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista Magister de Direito do Trabalho. v. 82, jan./fev. 2018. Porto Alegre: LexMagister, 2004. p. 53-55.

FIORILLO. Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2016. p. 59.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI: Fortaleza, 2010.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; MARTINS, Rafael Lara; MIZIARA, Raphael (coords.). Reforma trabalhista na visão da advocacia: aspectos práticos e estratégicos para o cotidiano. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. p. 142.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho**. Revista de direito do trabalho, São Paulo: jan./fev. 2016. vol. 42, n. 167, p. 183-208.

OHCHR. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf>.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Guia prático: Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 (OIT)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 06/05/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre el trabajo a domicilio, nº. 184**. 83ª. reunión cit. Ginebra. 20 de Junio de 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fp=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312522:no>. Acesso em 16/05/2019.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de COVID-19**. In.: Folha Informativa sobre COVID-19. Disponível em <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 06/12/2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. 30/01/2020. Notícia publicada no site da Organização <<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>. Acesso em: 06/12/2022.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2019.

PÉREZ-LUÑO. **Los derechos fundamentales**. 11. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo, Saraiva, 2012.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, Direitos de 4ª. geração**. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

SERRALVO, Letícia Lisboa Souza. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador quanto ao acidente, a saúde e a segurança**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019, 117 f.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **O Teletrabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 64, p. 7.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 428. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 06/12/2022.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018. p. 62-63.

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