

LIMITES DO TERMO DE RESPONSABILIDADE: DIREITO, TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Giovanna Martins Sampaio

Mestranda em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia, UFBA.

Mestranda LLM em Direito (International Business Law), ULB, Bélgica.

E-mail: gibasampaio2@gmail.com

Julio Cesar de Sá da Rocha

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Professor Associado da Faculdade de Direito e Professor do PPGD/UFBA.

E-mail: juliorochaufba@gmail.com

Resumo

A publicação tem como proposta analisar a Reforma Trabalhista Brasileira sob a perspectiva da regulamentação do teletrabalho, e suas correlações e consequências diretas no meio ambiente do trabalho, e na saúde do trabalhador. Para tanto, é necessário contextualizar esse tema da nova legislação, abordando o contexto político em que se deu essa modificação, e trazer as significações basilares correlacionadas à ergometria, constatando-se o retrocesso desta mudança legislativa para as condições de saúde deste trabalhador em relação ao discurso desenvolvimentista carregado pelos apoiadores do projeto de reforma. Ademais, obrigatório salientar as modificações propostas pela reforma, refletindo-se especialmente sobre a figura do termo de responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador.

Palavras-Chaves: Reforma Trabalhista. Termo de Responsabilidade. Responsabilidade do Empregador.



LIMITS OF THE TERM OF RESPONSABILITY: LAW, TELEWORK AND LABOR REFORM IN BRAZIL

Giovanna Martins Sampaio

Mestranda em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia, UFBA.

Mestranda LLM em Direito (International Business Law), ULB, Bélgica.

E-mail: gibasampaio2@gmail.com

Julio Cesar de Sá da Rocha

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Professor Associado da Faculdade de Direito e Professor do PPGD/UFBA.

E-mail: juliorochaufba@gmail.com

Abstract:

The publication aims to analyze the Brazilian Labor Reform under the obscure and curious perspective of the regulation of telework, and its correlations and direct consequences on the work environment, and on the worker's health. Therefore, it is necessary to contextualize this theme of the new legislation, addressing the political context in which this change took place, and to bring the basic meanings correlated to ergometry, contrasting and noting the setback of this legislative change to the health conditions of this worker in relation to the developmental discourse carried by the supporters of the reform project. In addition, it is mandatory to emphasize and highlight the changes proposed by the reform, reflecting especially about the figure of the term of responsibility to be signed by the teleworker.

Keywords: Labor Reform. Term of Responsibility. Employer's responsibility.



A proposta que justifica o presente trabalho consiste em estabelecer a relação que deve ser desenvolvida entre as transformações trazidas pela chamada Reforma Trabalhista, e as consequências daí decorrentes para a saúde do (a) teletrabalhador (a). Outrossim, não se poderia deixar de mencionar os principais elementos inovadores trazidos no capítulo destinado ao teletrabalho, enfocando e priorizado o presente estudo na figura do Termo de Responsabilidade a ser assinado pelo (a) teletrabalhador (a), a fim de trazer a possibilidade de responsabilização civil do empregador pelos danos e perdas, pelos acidentes e doenças que o tele-empregado venha a sofrer no exercício da atividade laborativa.

Visou-se trazer a primordial regulação do teletrabalho, caracterizando-se brevemente os institutos do tele-emprego e do (a) tele-empregado (a). Ademais, o presente trabalho se propôs a abordar as alterações contratuais possíveis, e a questão do fornecimento dos EPI's-Equipamentos de Proteção Individuais ao teletrabalhador. Este, definitivamente, é o objetivo central deste trabalho. Ultimamente, relacionou-se a nova regulamentação do tele-emprego com a temática do meio ambiente laborativo, e com a proteção à saúde do (a) teletrabalhador (a), pelo que se abordou as condições de precarização laboral. Com isso, visou-se concluir a publicação com a ideia de responsabilização cível do empregador, pelas doenças e acidentes de trabalho ocorridos com o (a) teletrabalhador (a) no local de exercício das suas “atividades funcionais”, independentemente da assinatura do termo de responsabilidade.

Contexto e Caracterização

Necessário pontuar que a Lei da Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Legislativo Nacional e sancionada pela Presidência da república em 13 de Julho de 2017, assim como a chamada Reforma da Previdência, ambas fazendo parte do “pacote” de atualização das legislações e assim, se inter-relacionam e possuem pontos de interseção e convergência, ou seja, se conectam, direcionando, de alguma forma, para a ampliação de parcela das contribuições previdenciárias decorrentes diretamente das relações empregatícias (CARVALHO, 2017, p. 86). Ainda, brevemente, a reforma da previdência retirou contribuições obrigatórias ao lado do discurso político em torno do suposto déficit de arrecadação no sistema geral de contribuições previdenciárias, tributárias e trabalhistas,



“desconstitucionalizando a previdência” e tornando-a um sistema majoritário de capitalização, finalmente trazendo alterações ao sistema de solidariedade, assistência e assistencialismo social. (SANTOS, 2019)

Com isso, de certa forma, parece que a Lei 13.467/2017 foi aprovada pelas instâncias competentes sem ter feito a devida e legítima “oitiva” e consulta junto às diferentes categorias e classes de trabalhadores (as), não atendendo aos anseios de proteção dos/pelos empregados, que estava focada na outra recente reformulação legal previdenciária; ou seja, os cidadãos brasileiros não deram conta das profundas modificações instituídas pela nova lei do trabalho, que trouxe promessas de melhoramento e diminuição do desemprego estrutural que assola o contexto social brasileiro (com a vulnerabilidade de inúmeros direitos fundamentais e garantias dos trabalhadores), e ainda trouxe em seu cerne a ideia de atualização da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, da necessidade de adequação das leis trabalhistas aos “tempos modernos”.

Nesta seara, Michelle Bublitz traz que,

O advento das tecnologias de informação e comunicação causaram uma vasta transformação no cotidiano social e laboral. Portanto, para se obter uma visão mais apurada sobre a atual situação do Direito do Trabalho e do direito ao trabalho na sociedade como um todo, é imprescindível a análise de questões econômicas, políticas e sociais. As tradicionais formas de prestação de serviços aos poucos vão cedendo espaço a novas relações contratuais que não exigem a presença física do trabalhador, como: o teletrabalho, o qual revela uma mudança de paradigma manifestada em um novo ambiente de trabalho descentralizado dos centros de produção e centralizado no conhecimento e na informação (BUBLITZ, 2012, p. 1 -).

Assim sendo, pretende-se refletir no presente trabalho que a nova legislação até trouxe algumas “inflexões” no âmbito da regulação das relações “teletrabalhistas” pois a Lei de Reforma trouxe específica e explicitamente a previsão e possibilidade desta forma de emprego, porém, é possível perceber (nitidamente, diga-se de passagem) que as reformulações legais ocorridas “servem” à classe dos empregadores¹, primordialmente quando a Lei n. 13.467/2017 instituiu a obrigatoriedade

¹ Importa aqui trazer a lume os dizeres de Druck, “Esse regime é constituído por vontades (ativas ou passivas) de poderes políticos e, portanto, não pode ser explicada por “leis inflexíveis” de um regime econômico, mas sim por escolhas orientadas para preservar a dominação cada vez mais completa do trabalho e dos trabalhadores”. (DRUCK, 2011, p. 44)

do termo de responsabilidade a ser assinado pelo trabalhador, assunto que será o objeto central e recorte desta pesquisa.

Além disso, como trazido por Antunes e Praun (2015, p. 410 - 412), no que tange às condutas e normas mais flexíveis e “adaptáveis” no setor de garantias dos (as) trabalhadores (as), existem três distintas perspectivas e indicadores a serem observados nesse tipo de emprego, quais sejam, maior produção, parâmetros de qualidade, e redução de custos. Ou seja, acredita-se que a suposta maior concentração do empregado que labora à distância aumentaria o padrão de qualidade do trabalho, e ademais revela o foco na diminuição dos custos empresariais para o exercício do labor. (MARTINEZ, 2011)

Destarte, o que resta é aos estudiosos (tanto a doutrina, quanto os intérpretes que lidam com a pragmática do direito trabalhista) exercerem o seu papel de observar e alertar os impactos dessa reforma das leis do trabalho, com vistas à proteção dos interesses e direitos dos (as) teletrabalhadores (as). Ademais, essencial ressaltar a rapidez com que se deu o processo de aprovação da referida Lei 13.467/2017, sem discussão mais aprofundada ou específica das implicações desta reforma legislativa, sem levar em consideração as ponderações trazidas pela Magistratura do Trabalho, e pelos Procuradores do órgão Ministerial, MPT – Ministério Público do Trabalho. Com isso, “Juízes, fiscais do trabalho e procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT) declararam que não devem aplicar os principais pontos da reforma com o argumento de que há violação a princípios constitucionais, a outras leis trabalhistas e normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT)” (ANAMATRA, 2017, s/p.).

Quanto ao teletrabalho, houve um importante benefício trazido pela nova lei: com a disposição expressa desta modalidade de emprego. Assim, nesta publicação, considera-se o teletrabalho como trabalho à distância, e não como um trabalho em domicílio, por ser uma classificação mais abrangente, conferindo alguma segurança jurídica aos teletrabalhadores e aos respectivos patrões que desejam contratar empregados neste contexto de exercício laboral². Os aspectos controvertidos,

² Nesse contexto, também elucidativos os ensinamentos de Druck, “No caso das estatísticas de trabalho, emprego e renda, há que se pensar na estabilidade ou instabilidade das categorias conceituais, ainda mais quando se consideram as rápidas transformações no mundo do trabalho” (DRUCK, 2011, p. 40).

no entanto, são mais evidentes, posto que as regulações trazidas pela nova lei vão de encontro diretamente com as normas trabalhistas de saúde e segurança do trabalhador, afrontando o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho sadio. Aqui o meio ambiente do trabalho é tomado como aquele que “não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano” (ROCHA, 1997, p. 30).

Em outro momento, Julio Cesar de Sá da Rocha (2013) elucida o caráter e conformação do meio ambiente enquanto bem jurídico,

[...] Importante é notar que o meio ambiente é uno, a realização do trabalho humano qualifica-o. Não há como imaginar o meio ambiente do trabalho sem o trabalhador. As máquinas, os computadores, as aparelhagens podem funcionar, mas nunca podem trabalhar, pois o trabalho tem como elemento *sui generis* o ser humano. (ROCHA, 2013, p. 103)

Ademais, elucidativo ainda trazer os dizeres do autor no que concerne à característica “inapropriável” do meio ambiente do trabalho (de caráter transindividual difuso):

Aqui cabe registrar que apesar dos equipamentos, bens, maquinários e instalações serem de propriedade privada da empresa, por sua vez, o meio ambiente do trabalho constitui bem apropriável e de caráter difuso, na medida em que deve ser entendido como *conditio sine qua non* em que se desenrola grande parte da vida humana (ROCHA, 2013, p. 100).

Enfim, aqui se visualiza que esses valores principiológicos invocam ações, práticas e atitudes preventivas, na esteira do Direito ambiental do trabalho, o que engloba a observação das normas de segurança, e medicina e ambiente do emprego (meio ambiente e saúde laborais como fatores intrinsecamente relacionados).

Por sua vez, em relação ao teletrabalho, algumas das questões primordiais que foram abordadas, quando da promulgação da lei 13.467/2017, foram: possibilidade de desenvolvimento e exercício do trabalho de acordo o “biorritmo” de cada empregado (WINTER, 2005, p. 59); A execução do teletrabalho se daria de acordo com a vontade, e até disponibilidade do empregado, conforme o seu livre arbítrio (nesta presente publicação, considera-se existente o “requisito da subordinação” da relação de emprego, que inclusive se considera “majorado” pelo uso intensivo e característico dos meios telemáticos e de telecomunicações, no exercício da relação empregatícia).

Quanto à conceituação do teletrabalho, necessário trazer à baila as palavras de João Leal Amado, 2013: “Fala-se, a este propósito, na empresa virtual, como centro de convergência de uma rede telemática (termo que exprime a fusão entre a informática e as telecomunicações) que a ligará a fornecedores, clientes e trabalhadores localizador em qualquer parte da nossa “aldeia global” (AMADO, 2013, p. 160).

Maria Regina Redinha (2007) enuncia quanto ao instituto do tele-emprego:

[...] Como elementos estruturantes da noção de teletrabalho subordinado a prestação habitual de trabalho fora das instalações da empresa do empregador e o recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Isto é, faz assentar **a noção** na possibilidade da distanciação física dos sujeitos da relação laboral conseguida através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, também designadas por meios telemáticos. Estes dois vectores da noção são, por conseguinte, de verificação cumulativa (REDINHA, 2007, s/p.).

A Lei 13. 467 traz expressamente as considerações legislativas acerca do que seria o teletrabalho: “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” (BRASIL, Lei 13.467, 2017). Ademais, se levantou que o exercício do teletrabalho “abriria as portas” para o maior aproveitamento do tempo, para o lazer com a família, e cuidados com a saúde; E ainda se renunciou o aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho à distância, com uma realização mais eficiente e produtiva das atividades laborativas em lugar afastado do escritório central da empresa. Nas palavras de Estrada, têm-se que “A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional” (ESTRADA, 2002, s/p.).

Como será visto a seguir, essas abordagens são “desmistificadas”, posto que o controle da atividade pelos aparelhos telemáticos, e o regime de produtividade por metas e por resultados³ fazem com

³ Segundo Druck, ao contextualizar essa “tendência” de gestão por resultados, a qual relaciona com o chamado regime de acumulação flexível, “Na era da acumulação flexível, as transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado” (DRUCK, 2011, p. 42).

que, em realidade, o trabalhador não tenha limites de horas de trabalho, trazendo consequências prejudiciais para sua saúde física e psíquica.

Princípio de Vedação ao Retrocesso Social

Com as problemáticas, questões e “riscos” que são trazidos e abordados no presente artigo, no que tange ao exercício do teletrabalho, são colocados em causa os parâmetros “principiológicos” de proteção social dos (as) trabalhadores (as): primazia da realidade, condição mais benéfica, e norma mais favorável. Merece aqui destaque primordial o postulado implícito da Vedação do Retrocesso, frente às conquistas verdadeiramente históricas da classe trabalhadora nas garantias trabalhistas. (ABRAMIDES, CABRAL, 2003, pp. 7-9)

Destarte, quanto ao relevante tema das normas principiológicas, é preciso trazer à baila as lições de Humberto Ávila (2006) sobre o tema:

As considerações antes feitas demonstram que os princípios não são apenas valores cuja realização fica na dependência de meras preferências pessoais. Eles são, ao mesmo tempo, mais do que isso e algo diferente disso. Os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamento a ele necessários (ÁVILA, 2006, p. 80).

E, para complementar o assunto aqui exposto, torna-se necessário mencionar os dizeres de Robert Alexy (2011, p. 64): “Segundo a definição padrão da teoria dos princípios, princípios são normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão alta quanto possível relativamente a possibilidades fáticas ou jurídicas”.

Portanto, seguindo a linha de intelecção do sobredito doutrinador alemão, não cabe a mera escusa por meio da utilização da ideia de reserva do possível por parte do Estado governamental. Quer-se aqui dizer, contextualmente, que, ao atender (expressamente) aos interesses dos empregadores, possibilitando a retirada de garantias e direitos conquistados pelos (as) trabalhadores (as), o poder público está permitindo a redução dos direitos sociais já alcançados: garantias mínimas e básicas previstas na Carta Política de 1988.

Nesse sentido, os ensinamentos de Mendes e Gonet (2016) são no mesmo sentido que o aludido aqui nesta presente publicação:

Isso porque, apesar da realidade da escassez de recursos para o financiamento de políticas públicas de redução de desigualdades, **seria possível estabelecer prioridades entre as diversas metas a atingir, racionalizando a sua utilização, a partir da ideia de que determinados gastos, de menor premência social, podem ser diferidos, em favor de outros, reputados indispensáveis e urgentes, quando mais não seja por força do princípio da dignidade da pessoa humana, que, sendo o valor-fonte dos demais valores, está acima de quaisquer outros, acaso positivados nos textos constitucionais**". (MENDES, GONET, 2016, p. 667) (grifos nossos)

Quando o legislador se propõe a aprovar uma Lei como a da Reforma Trabalhista, com as “motivações” referentes ao desemprego estrutural, e permite que direitos fundamentais sejam atingidos - horário de trabalho; pagamento de “horas extraordinárias”; repouso semanal; redução dos riscos; dentre tantos outros direitos e garantias previstos aos trabalhadores (art. 7º, Constituição Federal/1988) – o Poder Legislativo acaba por não cumprir a sua função referente à apresentação de mudanças políticas e econômicas eficientes para a resolução do problema, com a necessária preservação dos direitos protetivos atingidos pelos (as) trabalhadores (as).

Neste esteio, ainda em continuidade às ideias de Alexy (2011, p. 8 -), os princípios são mandados de “otimização”, posto que a sua aplicação e integração ao direito legal deve visar a melhor solução possível: no caso concreto presente, o compromisso com a proteção das garantias trabalhistas constitucionais deve ser mantido/buscado a fim de salvaguardar os interesses e direitos já conquistados pela classe trabalhadora.

É preciso, portanto, aduzir que é necessário que os aplicadores e intérpretes do direito desempenhem uma interpretação restritiva, e pragmática (MIZIARA, 2017, p. 41), quando da integração das lacunas normativas encontradas na Lei 13.467/2017, visando à manutenção dos direitos sociais dos empregados. Ou seja, a atuação dos atuais juristas deve prezar pelo não retrocesso dos direitos do trabalho.

Por fim, este trabalho está alinhado com as medidas enunciada por Druck (2011, p. 43) quanto à necessidade de visualizar quatro distintas diretrizes em conjunto, cumulativamente, quanto ao tema da proteção dos (as) trabalhadores (as): criação de empregos, aumento da proteção social, respeito

aos direitos e às normas internacionais do trabalho e diálogo social. Apenas para esclarecer, George Marmelstein (2016) traz o conceito/ a noção deste postulado implícito da Vedação ao Retrocesso Social, quando explica que:

A ideia por detrás do princípio da vedação de retrocesso é fazer que o Estado sempre atue no sentido de melhorar progressivamente as condições de vida da população. Qualquer medida estatal que tenha por finalidade suprimir garantias essenciais já implementadas para a plena realização da dignidade humana deve ser vista com desconfiança e somente pode ser aceita se outros mecanismos mais eficazes para alcançar o mesmo desiderato forem adotados (MARMELSTEIN, 2016, p. 285).

Nesse sentido, em continuidade com o pensamento do autor, não são os direitos fundamentais que devem girar em torno das leis (como que apenas as “matérias” que são positivadas como “fundantes”, podem produzir efeitos diretos e plenos, sendo conformados ultimamente como direitos fundamentais), mas sim, o entendimento “contraposto” é o mais acertado: são as leis que devem servir (no sentido de implantação e realização) às garantias fundamentais, que são anteriormente alicerçadas e justificadas no postulado da dignidade da pessoa humana, estando assente aqui a ideia da vedação do retrocesso social.

Destarte, a ideia que se quer demonstrar aqui é que a previsão de termo de responsabilidade a ser assinado pelo (a) teletrabalhador (a) parece transferir os riscos ao empregado, primordialmente no que tange às condições ambientais de execução do determinado emprego/labor, abordando-se, com isso, os impactos na saúde do (a) teletrabalhador (a) decorrentes deste exercício laboral à distância.

O Teletrabalho e a Reforma

A Reforma trouxe a regulamentação expressa da modalidade do teletrabalho. Quanto ao artigo da Lei que “formata” o contrato do (a) teletrabalhador (a), é interessante trazer a lume os comentários de Rafael Miziara (2017) posto que reconhece a necessidade de que o contrato, apesar de individual, deva ser necessariamente escrito, de modo a conferir maior segurança e estabilidade jurídicas ao tele-empregado: “Não se nega que o contrato verbal também pode ser expresso e especificar as atividades que serão realizadas. No entanto, aqui parece que a intenção do legislador

foi a de exigir contrato escrito nesse sentido. Ademais, o § 1º fala em “aditivo” contratual, o que é mais utilizado para contratos escritos” (MIZIARA, 2017, p. 39).

Neste campo, releva apenas tecer breves anotações acerca do art. 75-C, Lei da Reforma Trabalhista, n. 13.467/2017, quanto à instituição do teletrabalho ser por “mero” contrato individual de trabalho, revelando a tendência trazida pela Lei de Reforma Trabalhista: isso parece desconsiderar a relevância dos instrumentos coletivos de negociação, desprotegendo e vulnerando a classe trabalhadora, posto que o empregado se encontra “isolado” frente ao empregador para acertar as condições de trabalho, não estando acompanhado de qualquer apoio das entidades e organismos sindicais que possa aumentar sua “força” no momento da negociação contratual.

Pode-se perceber que o legislador nada falou, ou abordou, efetivamente, sobre as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, de medicina e segurança do (a) teletrabalhador (a) (são normas de ordem pública, pelo que devem ser consideradas irrevogáveis), e também não trouxe nada relativamente aos conhecidos “equipamentos de segurança do trabalho”. Ao contrário, instituiu uma figura “estranha”, denominada de termo de responsabilidade, referente às diretivas dadas pelo patrão a este trabalhador - de acordo com o que ainda será visto no presente tópico de desenvolvimento, o legislador pareceu isentar o empregador da responsabilidade quanto aos acidentes de trabalho sofridos, apenas utilizando-se do argumento da “distância da sede da empresa”.

Ademais, acerca da manutenção e instalação dos equipamentos informacionais e telemáticos utilizados pelos (as) teletrabalhadores (as), o empregador parece ter transferido os custos da atividade empresarial, em relação ao custeio da infraestrutura do exercício do emprego (BUBLITZ, 2012, p. 1 -).

Por último, releva deixar claro o quanto foi modificado no art. 62, Consolidação das Leis Trabalhistas, pelas novas disposições da Lei. A lei da reforma trabalhista incluiu o inciso III no referido artigo (sobre os empregados excluídos do controle e fixação da jornada de trabalho), de modo que não assegura o ressarcimento/remuneração do trabalho extraordinário (horas extras) aos

teletrabalhadores, pois o tele-emprego seria, em tese, incompatível com a limitação de jornada diária de trabalho.

Conforme antes visto, portanto, o que acaba por acontecer é que o (a) teletrabalhador (a) labora extraordinariamente, sem a devida compensação pecuniária deste trabalho (AMADO, 2013, p. 161-162), ante a necessidade de atingir determinados resultados e metas específicas de produção, que são apresentados, ou melhor, impostos, pelo empregador. Dallegrave Neto (2014, p. 112-113) ensina que as características do Teletrabalho seriam: realizado à distância, fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática.

Destarte, os caracteres do teletrabalho reiteram a existência de alguma qualquer forma de subordinação jurídica – realizada pelos meios telemáticos de telecomunicação -, e a ausência de controle e limitação da jornada do (a) teletrabalhador (a). É também nesta seara que se encontram os ensinamentos de Winter (2005, p. 59), quanto à natureza do teletrabalho.

Neste contexto de caracterização do teletrabalho, João Amado também traduz os principais elementos do tele-emprego, de forma bastante objetiva, pelo que diz: “Aqui temos, pois, os dois elementos cuja combinação caracteriza o teletrabalho: o elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso a tecnologias da informação e comunicação)” (AMADO, 2013, p. 161). Assim, elucidativos os ensinamentos de Mannrich (2005), quando anuncia que para o Direito do Trabalho, interessa definir o conteúdo jurídico das suas figuras contratuais, e quais seriam as suas formas de aparição, e de que forma a subordinação jurídica (e econômica) se manifesta em determinado tipo de relação empregatícia.

E, portanto, trazemos os ensinamentos de Carlotto e Câmara (2010) em relação à ideia de tele-empregado:

Nesse sentido, novas características são exigidas, dando origem a um novo conceito e perfil de trabalhador. Neste, deve saber lidar com conceitos, processar e interpretar dados, reconhecer modelos e entender o processo produtivo como um todo, o que é radicalmente distinto do trabalhador fragmentado e preso ao pensamento mecanicista, que apenas executa seu trabalho. O novo trabalhador tem que se adaptar às novas linguagens, que se modificam constantemente (CARLOTTO, CÂMARA, 2010, p. 310).

Ademais, neste diapasão, cabe trazer as palavras de Amauri M. Nascimento e Sônia M. Nascimento (2014) sobre a ocorrência de “trabalho especial” no contexto da relação empregatícia: “Trabalho

atípico ou especial é aquele prestado por uma pessoa física e em caráter profissional, para empresa ou não, com ou sem subordinação, com características que o afastam do padrão tradicional da relação de emprego quer quanto aos seus sujeitos, à duração, ao tempo de atividade, forma de remuneração e local em que a atividade é desenvolvida”. (A. M. NASCIMENTO, S. M. NASCIMENTO, 2014, p. 224)

Portanto, após tudo o que foi até aqui exposto, se observará a “tipicidade” da relação de teletrabalho, regulamentada pela nova lei da reforma do trabalho; ou seja, os estudos adiante estarão focalizados em saber de que forma esses requisitos conformadores da relação de trabalho se manifestam no tele-emprego. Assim, pretende-se perceber a “roupagem” com que se revestem os requisitos da relação empregatícia no teletrabalho.

Instrumentos: Termo de Responsabilidade

O entendimento que resta assente, portanto, é no sentido da existência de responsabilidade do empregador pelos danos e acidentes sofridos pelo (a) teletrabalhador (a), aonde quer que o (a) empregado (a) exerça a sua atividade “telelaborativa”, posto que são considerados acidentes de trabalho (mesmo que “atípicos”), pois ocorrem durante a jornada em que o (a) teletrabalhador (a) exerce sua função. Além dos ditos acidentes, existem primordialmente as doenças laborais e enfermidades relacionadas aos meios telemáticos, reiterando-se aqui o dever de indenização do empregador pelos danos porventura sofridos pelo (a) teletrabalhador (a).

Destarte, o entendimento principal deste trabalho pode ser resumido pelas lições de Rafael Miziara (2017): “Não obstante, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o simples fato de o (a) empregado (a) ter assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, sendo evidenciada sua conduta culposa ou dolosa” (MIZIARA, 2017, p. 43).

Outrossim, prescinde uma breve abordagem sobre a teoria da responsabilidade civil, conceituada e caracterizada no art. 927, Código Civil/2002. Doutrinariamente, quanto ao instituto da

Responsabilidade Civil, ilustra Susana Gonçalves (2013) sobre o sentido da teoria da responsabilidade, que “O que se pretende é restituir as pessoas lesadas o gozo dos seus interesses ofendidos. A responsabilidade traduz-se, essencialmente, na obrigação de indenizar” (GONÇALVES, 2013, p. 20). Neste esteio, é preciso continuar com as observações trazidas pela autora ao anunciar que essa obrigação de indenizar o sujeito lesado nasce propriamente por força de lei, independente da vontade das partes.

Destarte, relembra-se que os requisitos principais dessa responsabilidade de caráter civil consistem no dano provocado; na culpa (perspectiva subjetivista) do agente ou no risco (teoria objetiva) que este assumiu; e no nexos de causalidade existente entre os dois outros pressupostos anteriores. Complementares os dizeres da autora a este respeito, “No quadro da responsabilidade civil (em sentido amplo) é necessário ter em atenção dois subsectores: da responsabilidade subjetiva, quando ela depende de culpa do agente e responsabilidade objetiva, quando o agente se constitui na obrigação de indemnizar independentemente da culpa” (GONÇALVES, 2013, p. 20-21).

Quanto à perspectiva objetivista – adotada no presente trabalho -, conceitua e relaciona Luciano Martinez (2011) que o risco consiste na realização de um certo e determinado objetivo, de acordo com determinados limites de segurança. Neste sentido, o tratamento constitucional dado ao tema do meio ambiente é hoje o adequado para propiciar não só a prevenção contra as consequências, individuais e ou coletivas, de um meio ambiente de trabalho insalubre, como também, a reparação do dano dos (a) obreiros (a) afetados por qualquer tipo de poluição degradadora do seu meio ambiente do trabalho, com responsabilidade de indenizar de forma objetiva, demonstrando apenas a existência do dano e o nexos causal, é plenamente aplicável ao poluidor do meio ambiente do trabalho (ROCHA, 1997, pp. 47-50).

Neste âmbito, não se pode olvidar das palavras de Winter (2005) posto que expressa a teoria do risco sob especificamente os parâmetros de saúde, segurança e medicina: “Não é sem sentido que a ideia de risco se associa à possibilidade de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo a saúde e a vida dos (as) trabalhadores (as), principalmente através do acontecimento infortunistico, isto é, dos acidentes e das doenças ocupacionais” (WINTER, 2005, p. 105).

E ademais, nesse mesmo sentido, encerra a autora acima que, “Cabe entender que os riscos no trabalho são associados, frequentemente, à tomada de medidas de segurança. Em certo modo, a determinação de patamares mínimos de exposição (standards, nível de tolerância, limites legais etc.) a agentes agressivos tem como base o estabelecimento de mensuração do risco a que deve ser submetido o trabalhador e o próprio ambiente de trabalho” (WINTER, 2005, p. 105).

Elucidativos os ensinamentos de Dallegre Neto (2010) sobre a responsabilização objetiva dos riscos,

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimidade ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam melhor condição social do trabalhador (DALLEGRE NETO, 2010, p. 113).

Portanto, ao confrontar a responsabilidade constitucional do empregador em face da teoria do risco, o autor entende pela maior proteção possível das condições de trabalho do empregado, estando, portanto, englobadas os caracteres ambientais laborativos, bem como relativamente às condições de saúde físicas e psíquicas dos (as) teletrabalhadores (as). (WINTER, 2005, p. 105). Dallegre Neto (2010) ainda encerra em sua obra que: “Sob o viés constitucional, que coloca a pessoa humana em posição proeminente, não parece razoável que o trabalhador seja vítima de agressões em seu ambiente do trabalho, ainda que causadas sem intenção ou culpa patronal” (DALLEGRE NETO, 2010, p. 114).

Nesta linha, também releva trazer o complemento de Carlos Eduardo Soares (2017) quando aduz que: “Princípios do direito ambiental auxiliam a compreensão de eventos relacionados ao ambiente de trabalho. Assim, são relevantes aqueles que indicam a preocupação por um desenvolvimento sustentável, a garantia de participação da sociedade na defesa do meio ambiente, a precaução, a prevenção e a responsabilidade objetiva do poluidor em pagar pelos danos” (SOARES, 2017, p. 123).

Por sua vez, Julio Cesar de Sá da Rocha (2013) também salienta a necessidade de observância dos princípios ambientais da prevenção e precaução, e da informação no que tange à seara do meio ambiente laboral, considerando-se as mais diversas modalidades de emprego inclusive no

teletrabalho. Ultimamente, é necessário que se compreenda a devida possibilidade de responsabilização objetiva do empregador, sendo essa a exegese dos princípios ambientais que dispõem a respeito da responsabilidade do “poluidor” - no caso, o empregador que não orienta devidamente o empregado para o exercício laboral ou que não propicia/proporciona as condições “sanitárias” e “espaciais” básicas para o bem-estar do tele-empregado.

Conclusões

O problema de investigação do presente trabalho se delimitou ao estudo da regulamentação do instituto do teletrabalho e reflexões em torno do meio ambiente do trabalho, frente às inovações e modificações legislativas trazidas pela Lei e, ainda, dispôs brevemente sobre as questões e consequências (positivas e negativas) que circundam este tema: positivamente, a Lei de Reforma trouxe explicitamente a regulamentação desta nova forma/modalidade de trabalho à distância; entretanto, percebeu-se que os prejuízos às condições laborais e à saúde do (a) teletrabalhador (a) são majoradas no tele-emprego e especialmente em relação ao termo de responsabilidade. Para tanto, foram indicadas as condições laborais e do meio ambiente laborativo do (a) Teletrabalhador (a), e a sua respectiva necessidade de proteção, pelo que o presente artigo se propôs a construir e desenvolver a ideia da responsabilização objetiva do tele-empregador pelos danos à saúde deste (a) tele-empregado (a) em decorrência de acidentes e doenças/enfermidades laborais.

Outrossim, trouxe a doutrina mais abalizada nos tópicos construídos no presente trabalho, quais sejam: o direito ao meio ambiente laboral digno; o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância; a ideologia pró-empregador da reforma legislativa ocorrida; a violação da vida privada do empregado no âmbito do teletrabalho; a deterioração e precarização das condições psicológicas, bem como da saúde orgânico-física do (a) teletrabalhador (a); a responsabilidade do empregador pelos danos ocasionados ao teletrabalhador. Com isso, pode-se sumariamente invocar a limitação do presente artigo, e elaborar como tema para as futuras investigações a relação entre o direito trabalhista e as teorias genuínas de direito civil e privado, por exemplo.

Ante a inovação na regulamentação do teletrabalho, de ter instituído legislativamente a possibilidade do teletrabalho no contexto brasileiro, analisou-se a importância do papel dos intérpretes, juristas e julgadores, bem como de outros órgãos de tutela do trabalho (a exemplo do Ministério Público do Trabalho), na adequação da nova Lei e de seus enunciados normativos, tendo em vista que deve prevalecer a proteção do trabalhador em regime de tele-emprego, pois ainda está configurada uma relação assimétrica de trabalho, sendo a parte trabalhadora hipossuficiente e submissa ao empregador, mesmo que essa subordinação agora se dê através de instrumentos telemáticos de informação e comunicação.

O presente artigo deteve-se a breve revisão da regulamentação do tele-emprego sob o ponto de vista das condições ambientais do trabalho e da saúde do (a) trabalhador (a) sob uma perspectiva dos direitos fundamentais segundo a ideia central da dignidade da pessoa humana. Destarte, o trabalho não se propôs a reduzir ou extinguir o tema da regulamentação do teletrabalho, posto que consiste em temática bastante frutífera e interdisciplinar, pelo que ainda existem diversos pontos a serem abordados numa futura evolução e aprimoramento desta pesquisa acadêmico-científica.

Dessa forma, ultimamente, no que tange às desvantagens para as condições ambientais e de saúde do (a) teletrabalhador (a) ante a regulamentação trazida pela Lei da Reforma trabalhista, pelo que a proposta para resolução consiste na implementação de medidas (normativas) que imponham ao empregador a fiscalização das condições ambientais e sanitárias do *locus* em que será executado o teletrabalho, já que o teor da nova legislação diz que o “patrão” não está responsável por eventuais circunstâncias decorrentes desse exercício laboral, tendo por base a assinatura pelo empregado do chamado termo de responsabilidade.

Referências

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador. **São Paulo Perspectiva**. São Paulo, Vol. 17, n. 1, Jan/Mar 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000100002> . Acesso em: 15. Mar. 2019.



ALEXY, Robert. **Constitucionalismo Discursivo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Revista Serviço Social & Sociedade**. São Paulo, n. 123, Jul/Set 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030> . Acesso em: 08. Mar. 2019.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: Da Definição à Aplicação dos Princípios Jurídicos**. Malheiros: São Paulo, 2006.

BRASIL. **Decreto Lei nº 13.467**, de 13 de Jul. de 2017. **Adequação da legislação às novas leis de trabalho**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm . Acesso em 25. Jul. 2019.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em: 03. Mar. 2019.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O technoestresse me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Revista Psicologia, Ciência e Profissão**. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf> . Acesso em: 04. Mar. 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_visão.pdf . Acesso em 15. Jun. 2020.

CASSAR, Vóglia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Elementos da Responsabilidade Civil nos acidentes de Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Vol. 76, n. 1, Jan/Mar 2010. Disponível



em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010> Acesso em: 20. Mar. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.... **Caderno de Recursos Humanos**. Salvador, Vol. 24, n. especial 1, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em: 03. Mar. 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a Globalização**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro . Acesso em 06. Mar. 2019.

ANAMATRA. Fiscais e MPT resistem à reforma. **Revista Valor Econômico**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25798-fiscais-e-mpt-resistem-a-reforma>. Acesso em: 05. Mar. 2019.

FREIRIA, Rafael Costa. **Direitos Humanos e suas perspectivas ambientais: Dimensões, aspectos históricos e natureza difusa**. Disponível em: <http://estacioribeirao.com.br/arquivos/revistaJuridica2013.pdf> . Acesso em: 29. Mar. 2019.

GONÇALVES, Susana Lourenço. **Responsabilidade Civil pelos danos decorrentes de Acidentes de Trabalho**. Dissertação (Dissertação em Direito) – Uminho. Portugal. 2013.

MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. **A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informao-teletrabalho-consideracoes-sobre-jornada-extraordinaria-de> . Acesso em: 20. Mar. 2019.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, Parassubordinação e Subordinação: Os Diversos Níveis de Proteção do Trabalhador e do Teletrabalhador**. Disponível em: http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf . Acesso em: 28. Mar. 2019.



MARMELSTEIN, George. **Curso de Direito Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MIZIARA, Rafael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**. Curitiba, Vol. 7, n. 62, Set/Out 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/>. Acesso em 01. Mar. 2019.

MOCELIN, Juliana Boscarin; BRIANCINI, Valkiria. **Teletrabalho: Implicações nos direitos fundamentais a intimidade e vida privada do empregado**. Disponível em: <https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini>. Acesso em: 06. Mar. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação**. Disponível em: http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc . Acesso em: 05. Mar. 2019.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Teletrabalho** - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/> Acesso em 05. Jul. 2019.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

SANTOS, João Vitor (Instituto Humanitas Unisinos). **Reforma trabalhista e proposta de**



reforma da previdência levam trabalhadores ao limite da sobrevivência (Entrevista Especial com Valdete Severo). Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/588251>. Acesso em 20. Jun. 2020.

SOARES, Carlos Eduardo Freitas. **Auxílio Acidente e Saúde do Trabalhador**. Salvador: Edufba, 2017.

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

Recebido em 25- 04- 2020

Revisado em 17- 05- 2020

Aprovado em 30- 06 -2020

Publicado em 15-07- 2020